

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

นายธีระภัทร พินิจมนตรี

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2567

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

นายธีระภัทร พินิจมนตรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2567

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายธีระภัทร พินิจมนตรี แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

_____ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร)

_____ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

_____ _____
(อาจารย์อนุสรณ์ ถูสินแก่น) (รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)
คณบดีคณะครุศาสตร์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
ผู้วิจัย : นายธีระภัทร พินิจมนตรี
ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ
ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และครู 284 คน รวม 312 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือ คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 สถิติ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นปรับปรุง ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือ คือ แบบประเมินแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สถิติ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุงอยู่ระหว่าง 0.49-0.56 2. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน พบ 17 แนวทาง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศ 5 แนวทาง 2) การจัดทำแผนการนิเทศ 4 แนวทาง 3) การปฏิบัติการนิเทศ 4 แนวทาง และ 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ 4 แนวทาง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กระบวนการนิเทศ, นิเทศภายใน, แนวทางการพัฒนา, ประถมศึกษา

_____อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Internal Supervision Processes Development Guidelines of School Under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1
Author : Mr. Teeraphat Pinitmontree
Degree : Master of Education (Educational Management)
Rajabhat Maha Sarakham University
Advisors : Assistant Professor Dr. Chayakan Ruangsuwan
Year : 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the current situation, desirable conditions, and necessary requirements for the Internal Supervision Processes within educational institutions, and 2) to explore development guidelines for these processes, divided into two phases. In Phase 1, the current situation, desirable conditions, and necessary requirements were studied. Sample sizes were determined using Cochran's and Morgan's tables, with 28 school administrators and 284 teachers, totaling 312 participants selected through simple random sampling using lottery. The research tool was a 5-level Likert scale questionnaire with reliability indices ranging from 0.80 to 1.00. Statistical analysis included percentages, means, standard deviations, and the importance index of necessary requirements. In Phase 2, development guidelines were studied, consisting of two steps. Step 1 involved a group of experts 9 individuals using semi-structured interviews and qualitative content analysis. Step 2 involved another group of experts 7 individuals using assessment forms. Statistical analysis included means and standard deviations.,

The results showed that: 1. Overall, the current state of internal communication processes within educational institutions and their specific aspects are at a moderate level, while the desired conditions are at the highest level. The Modified Priority Needs Index from min to max was 0.49-0.56. 2. Competencies Development Guidelines of School Administrators found 17 guidelines, there are data analysis Internal Supervision Processes 5 guidelines, planning 4 guidelines, practices 4 guidelines and monitoring and evaluation 4 guidelines. The feasibility propriety of Internal Supervision Processes development guidelines of School overall and each aspect was highest level.

Keywords: Supervision Processes, Internal Supervision, Development Guidelines, Primary Education

_____ Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

กราบขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม และอาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำชี้แนะในการสอบวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม พร้อมทั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อเสนอแนะในการสร้างแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ครั้งนี้

ขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ที่กรุณาตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในความสะดวกในด้านการให้ข้อมูล ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ความดีงามอันพึงมีของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญุตาบูชาแก่ บุพการี บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ณ โอกาสนี้

นายธีระภัทร พินิจมนตรี

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ก

ABSTRACT ..... ข

กิตติกรรมประกาศ ..... ค

สารบัญ ..... ง

สารบัญตาราง ..... ฉ

สารบัญภาพ ..... ซ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 3

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

1.4 ขอบเขตการวิจัย 4

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 5

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย 7

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 8

2.1 การบริหารการศึกษา 8

2.2 การนิเทศการศึกษา 15

2.3 การนิเทศภายในสถานศึกษา 21

2.4 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 37

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 44

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 50

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 57

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 58

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 65

บทที่ 4 ผลการวิจัย 70

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 70

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 78

หัวเรื่อง **หน้า**

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 99
5.1 สรุป 99
5.2 อภิปรายผล 100
5.3 ข้อเสนอแนะ 103
บรรณานุกรม 105
ภาคผนวก 112
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 113
ภาคผนวก ข เครื่องมือในการวิจัย 117
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพเครื่องมือ 136
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย 141
ภาคผนวก จ คู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 143
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย 145
การเผยแพร่ผลงานวิจัย 151
ประวัติผู้วิจัย 152

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายในถานศึกษา 31
2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 32
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 58
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 70
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 71
4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 72
4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ด้านการจัดทำแผน 73
4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการปฏิบัติ 75
4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการติดตามและประเมิน 77
4.7 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 85
4.8 สรุปแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 88
4.9 กระบวนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 94
4.10 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 97
ก.1 ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม..... 134
ก.2 ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนากระบวน การนิเทศภายในสถานศึกษา 135
ก.3 ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินคู่มือ 136

ตารางที่ **หน้า**

ข.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 126
ข.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1 134
ค.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 137
ค.2 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 140

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7
2.1 องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 33
4.1 คู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 96
ก.1 ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม 114
ก.2 ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน 115
ก.3 ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินคู่มือ 116
ฉ.1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 146
ฉ.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 146
ฉ.3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 147
ฉ.4 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 147
ฉ.5 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 148
ฉ.6 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 148
ฉ.7 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 149
ฉ.8 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 149
ฉ.9 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9 150

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาเนื่องจากการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคน ไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญา ที่สำคัญในการ พัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลาง กระแส การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1) โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีใจความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในการพัฒนาคนไทยให้เจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน โดยมีมาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน จนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับ การศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษา แห่งชาติและการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการด้วย (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560, น. 14) ฉะนั้นการศึกษาเป็นตัวแปลสำคัญที่จะ ขับเคลื่อนประเทศไทยให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดไว้ว่า ความมุ่งหมายและหลักการในการจัด การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้อง ยึดเงื่อนไขและหลักการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คือ กำหนดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับ ดูแลใช้การกระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560, น. 19-25) ในการนี้ผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งต้องเข้าใจกระบวนการนิเทศ ในการบริหารการศึกษา โดยใช้ความร่วมมือ จากบุคลากรจากหลายภาคส่วนในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพ ให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

การบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้นำในองค์กร โดยการบริหารจัดการของผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษา จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมของการจัดการศึกษา คือ การจัด การศึกษาเพื่อความมั่นคง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาตนเองและบุคลากรทางการศึกษา สร้างแจงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน ลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษาและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการศึกษา และสิ่งที่สำคัญคือการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรา เล่าเรียนดี (2556, น. 2) กล่าวว่ามีสถานศึกษาก็มีการสอนและมีการสอนก็ต้องมีการนิเทศภายใน อันประกอบด้วยคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถทางวิชาการและความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษา การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษากระทำได้หลายรูปแบบการที่ผู้บริหารจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญกระบวนการนิเทศ ภายในเป็นกิจกรรมหรือวิธีการที่ครูภายในสถานศึกษาร่วมมือกันในการช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยสร้างความสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหารการนิเทศเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การนิเทศการภายในมีความสำคัญและจำเป็นในการจัดการศึกษาเพราะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการปรับปรุง สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อที่จะ พัฒนาการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในโดย นิรันดร กากแก้ว และเสรี ชังภัย (2563, น. 10) กล่าวว่า การนิเทศเปรียบเสมือนกระจกที่สะท้อนการทำงานของบุคลากรว่าทำได้ดีมากน้อยเพียงใด ซึ่งการนิเทศที่ดีจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสมตามความมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศ เป็นการทำงานร่วมกันในการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องโดยการช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ประสานความร่วมมือ ตลอดจน ติดตาม ดูแลการบริหารจัดการงานวิชาการ การบริหารจัดการงบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการงานทั่วไป และเติมเต็มในส่วนที่สถานศึกษาต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ณิกร กรีโส (2555, น. 79) กล่าวว่า การจัดการศึกษาจึงต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย ของหลักสูตร โดยอาศัยกระบวนการพัฒนางานที่สำคัญ 3 กระบวนการที่มีความสัมพันธ์กัน คือ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา ถึงแม้ว่าการนิเทศการศึกษาจะมีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพผู้เรียน แต่การดำเนินงานกระทำผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยมีความคาดหวังว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูได้รับนั้นจะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา 2554, น. 12-13) จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนโดยกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมมือกันในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน จึงทำให้การนิเทศ

การสอนเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอนของครู รวมทั้งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (วัชรา เล่าเรียนดี, 2554, น. 5) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 มีการจัดระบบบริหารองค์กร การประสานงานการให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ติดตามการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก รวมถึงมีการพัฒนากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จุดเด่นของสถานศึกษาในสังกัด สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อวาร พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ใช้กระบวนการ PLC อย่างจริงจังต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูใช้ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน PLC และระบบนิเทศภายในสถานศึกษามีความจริงจังต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมและวิจัยในชั้นเรียน มีการวางแผนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้บรรลุเป้าหมาย แต่จุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาในสังกัด สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเข้มแข็ง (รายงานการนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 2565, น. 9) ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, น. 1) การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ขาดความต่อเนื่องและความเป็นเอกภาพที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อีกทั้งในการนิเทศภายในของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ยังไม่เป็นที่น่าพอใจกับทุกฝ่ายซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงและมีบทบาทสำคัญในการแสดงการนิเทศภายในสถานศึกษา

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน จึงจำเป็นต้องเร่งศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึ่งประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูประสบความสำเร็จในการดำเนินงานของการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

1.3.2 เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,657 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 149 และครู 1,508 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 312 คน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 28 คน และครู 284 คน โดยใชตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ชารี มณีศรี (2542), สงัด อุทรานันท์ (2545), กรองทอง จิรเดชากุล (2550), วัชรา เล่าเรียนดี (2550), ชนิดา ยินดีเขต (2550), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), ชำนาญ แสงจันทร์ (2555), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562), Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2001) ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เวลาดำเนินการวิจัย พฤศจิกายน-ธันวาคม พ.ศ. 2566

4. ขอบเขตด้านสถานที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
   1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน
   1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล 2) การจัดทำแผน 3) การปฏิบัติ 4) การติดตามและประเมินผล

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เวลาดำเนินการวิจัย มกราคม พ.ศ. 2567-มีนาคม พ.ศ. 2567

4. ขอบเขตด้านสถานที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย แนวทางการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ซึ่งต้องการให้เกิดการร่วมมือ การช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาหารือเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมการสอนได้ด้วยตนเอง ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบการดำเนินงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ การวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา การกำหนดความต้องการในการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลางบประมาณ กำลังคน และการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

2. ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในสถานศึกษา อาศัยหลักการเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีการกำหนด ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการนิเทศ

ร่วมกัน การกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน การให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศและ การจัดทำโครงการนิเทศ

3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยการนำแผนงานกำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งมีผู้รับผิดชอบพิจารณากิจกรรมการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับสภาพบริบททรัพยากรของสถานศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลืออำนวยความสะดวก การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำเทคนิคและวิธี การนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ได้รับ การปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน

4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 การกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล การกำหนดวิธีการประเมินผล การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศจัดในรูปของคณะกรรมการ การสร้าง และการใช้เครื่องมือในการประเมินผล การนำผลการประเมินมาใช้เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาในปัจจุบันของสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความคาดหวังทางการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็น หมายถึง ระดับของสภาพของปัญหาที่ต้องการได้รับการปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ปีการศึกษา 2566

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ปีการศึกษา 2566

แนวทางการพัฒนาการนิเทศ หมายถึง วิธีดำเนินการพัฒนากระบวนการการนิเทศภายในที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศ

ภายในสถานศึกษา การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา การติดตาและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

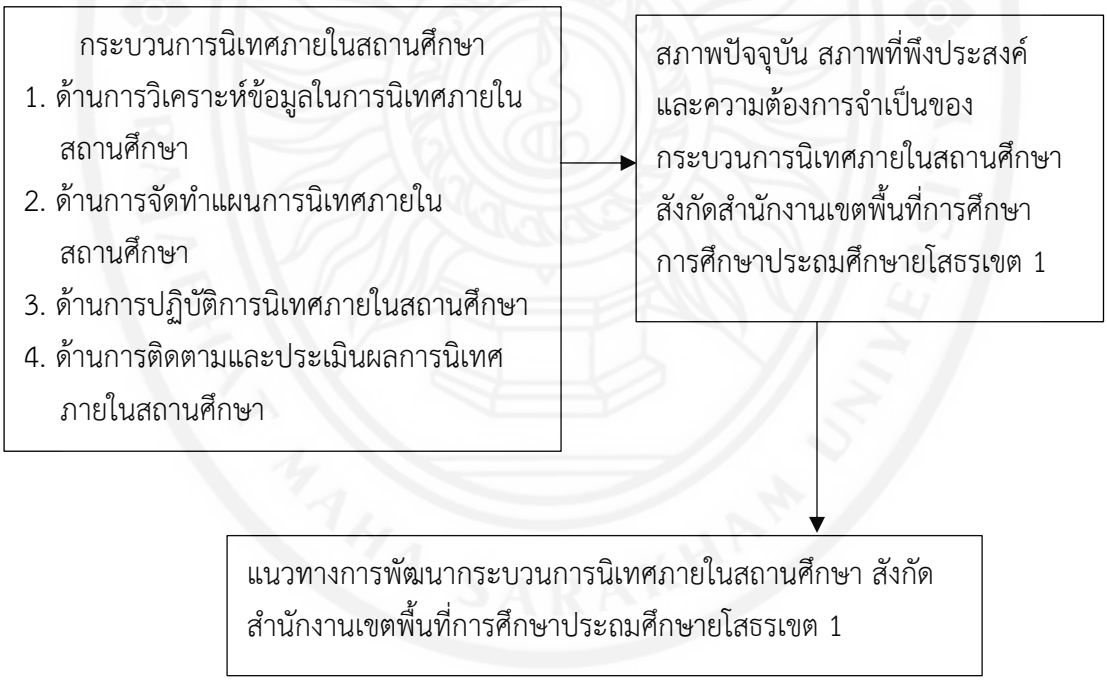
1.6.1 ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

1.6.2 ได้แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

1.6.3 ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสำหรับผู้ที่สนใจต่อไป

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ดังภาพประกอบ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การนิเทศการศึกษา
3. การนิเทศภายในสถานศึกษา
4. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานกิจการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่โดยตรง โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

จำเนียร พลหาญ (2553, น. 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยเทคนิคต่างๆอย่างเป็นขั้นตอนในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จอมพงษ์ มงคลวนิช (2555, น. 23) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษานั้นมักจะอิงอยู่กับความหมายของการบริหารทั่วไป ทั้งนี้เพราะการบริหารทั่วไปมีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษามาโดยตลอดและเนื่องจากศาสตร์การบริหารการศึกษาเริ่มพัฒนามาพร้อม ๆ กับศาสตร์การบริหารอื่น ๆ ดังนั้น นักบริหารการศึกษาตลอดจนนักวิชาการบริหารการศึกษาจึงได้รับเอาแนวคิดหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารทั่วไปมาใช้ด้วยเหตุนี้ความหมายของการบริหารการศึกษาจึงสอดคล้องกับความหมายของการบริหารทั่วไปอย่างมิอาจหลีกเลี่ยง ดังตัวอย่างเช่น

1. การบริหารการศึกษา หมายถึง “กิจกรรมที่คนกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินการเพื่อทำให้คนอีกกลุ่มหนึ่ง คือ นักเรียนมีความเจริญงอกงามตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร” หรือการบริหาร การศึกษา หมายถึง “การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของ สถานศึกษาหรือองค์การการศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายหรือตามจุดหมายปลายทางของ การศึกษาที่กำหนดไว้”

2. การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมทั้งในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

3. การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้ค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคลเพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, น. 12) ได้ให้ความสำคัญว่าการบริหารคือกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยการอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่การวางแผนการจัดการองค์การ การนำและการควบคุม

ศิริ ถีอาสนา (2557, น. 8) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่ม ตั้งแต่สองคนครึ่งไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรการบริหารได้แก่ Man machine Material Method Money Environment และ Energy ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการทรัพยากรตาม กระบวนการบริหารหน้าที่ของการบริหาร

Kimbrough (2000, p. 44) ได้ให้ความหมายว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมีภาระงาน 8 ประการ คือ การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การบริการนักเรียนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่การจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารงบประมาณ

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยมีการกำหนดแผนงานโครงการในการบริหารส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมด้วยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามตามเป้าหมายการบริหาร

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษานั้นมีความสำคัญมาก มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการบริหารไว้ ดังนี้

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2543, น. 133-134) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการดำเนินงานทั้งหลายในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานสถานศึกษามีทักษะทางการบริหารการศึกษาเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ธีระ รุญจริญ (2553, น. 8-9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญนักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่ให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ โดยคำนึงถึงหลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม

2. ต้องมีเทคนิควิธีการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการขั้นตอน และกระบวนการทำงาน มีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

3. มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผลจะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการ ประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, น. 3) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะการคิดการเผชิญสถานการณ์และประยุกต์ความรู้มาใช้จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยตรง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้รวมทั้งสามารถนำการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดการเรียนรู้ให้สามารถเกิดได้ทุกเวลาทุกสถานที่ สามารถเทียบโอนผลการเรียนได้ทุกระบบการศึกษา

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการบริหารการศึกษา หมายถึง การมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะด้านต่างๆ เพื่อที่จะให้เป็นคนดีและสามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเกิดจากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคล มีการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบโดยการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้อง ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานสถานศึกษามีทักษะทางการบริหารการศึกษาเทคนิคและ วิธีการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ

2.1.3 กระบวนการบริหารการศึกษา

กระบวนการบริหารเป็นแนวทางหรือเทคนิคที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ โดยมีนักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

Henri Fayol (1949, อ้างถึงใน ดวงเดือน ภูตยานันท์, 2553, น. 33-34) นักบริหารที่ได้นำประสบการณ์มารวบรวมเขียนขึ้นเป็นหลักการและได้รับการยอมรับให้เป็นทฤษฎีของการบริหารว่ากระบวนการบริหารงานประกอบด้วยหน้าที่ (Functions) ทางการบริหาร 5 ประการ (POCCC) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารต้องมีสายตากว้างไกล เพื่อรับมือถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแนวทางหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีส่วนประกอบที่สำคัญของงาน และอำนาจในหน้าที่ซึ่งจะช่วยให้งานขององค์การประสบผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมสั่งการงานต่าง ๆ ซึ่งงานจะสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจคนทำงาน เข้าใจถึงเงื่อนไขในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ และรวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

Knezevich (1962, pp. 41-48; อ้างถึงใน มานะ ทองรักษ์, 2549, น. 70) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร 6 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน
2. การจัดองค์กร
3. การอำนวยการ
4. การประสานงาน
5. การควบคุมกำกับ
6. การประเมินผล

จากแนวคิดที่หลากหลายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทำงาน (Organizing and Staffing) 3) การอำนวยการและการสั่งการ (Directing) และ 4) การควบคุม (Controlling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแนวทางของการดำเนินการไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ นโยบาย วัตถุประสงค์ กิจกรรม ทรัพยากร และระยะเวลาการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้

2. การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทำงาน (Organizing and Staffing) หมายถึง การจัดจำแนกกลุ่มงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบ

3. การอำนวยการและการสั่งการ (Directing) หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ นิเทศ ประสานงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงานและการดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

2.1.4 การบริหารสถานศึกษา

2.1.4.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยหลายฝ่าย มีผู้วิจัยได้ทำไว้หลายท่านดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551, น. 4) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของ สังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

จอมพงศ์ มงคลวานิช (2555, น. 23-24) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน เพื่อความเจริญงอกงามของสมาชิกของสังคมในทุกด้าน ตั้งแต่ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมที่ตรงกับความต้องการของสังคม โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ การควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อพัฒนาบุคคลให้ตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนอยู่

สัมมา รธนิธย์ (2560, น. 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร จัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จากแนวคิดที่หลากหลายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยหลายฝ่าย โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การบริหารทั่วไป และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

2.1.4.2 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ระบุขอบข่ายงานของการบริหารสถานศึกษาไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเอาไว้ ดังนี้

จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2551, น. 45) ได้กล่าวว่า การบริหารในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย โดยนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีเก่ง และมีความสุข

1. ด้านวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธีระ รุญเจริญ (2553, น. 144) ได้กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงซึ่งผู้บริหารยึดปฏิบัติใน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
   1.1 มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
   1.2 มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
   1.3 สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที
   1.4 มีวิสัยทัศน์
   1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
   1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
   1.7 รอบรู้ทางด้านการศึกษา
   1.8 ความรับผิดชอบ
   1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
   1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
   1.11 ใช้นวัตกรรมการบริหาร
   1.12 คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
   2.1 เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน
   2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ
   2.3 เข้าใจระเบียบการคลัง พัสดุและการเงิน
   2.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ
   2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
   2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
   2.7 หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
   2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ
3. การบริหารงานบุคลากร
   3.1 มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร
   3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี
   3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
   3.4 มีอารมณ์ขัน
   3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
   3.6 ประนีประนอม
   3.7 อดทน อดกลั้น
   3.8 เป็นนักพูดที่ดี
   3.9 มีความสามารถในการประสานงาน
   3.10 มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมทำงาน
   3.11 กล้าตัดสินใจ
   3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
4. การบริหารงานทั่วไป

4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
4.2 เป็นผู้ตัดสินและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
4.3 มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
4.4 เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบ
4.6 มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
4.7 มีความรับผิดชอบต่องานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
4.8 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัย สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ขอบข่ายงาน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคลากร และ 4) การบริหารงานการบริหารทั่วไป ลักษณะของงานต้องใช้ความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าใจนโยบายอำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดีเป็นผู้ตัดสินและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

2.2 การนิเทศการศึกษา

2.2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการศึกษาเพื่อที่จะใช้ในการช่วยเหลือ ดูแล ครูและนักเรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น. 143) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนของครูและทำให้คุณภาพของนักเรียนเพิ่มขึ้น ให้เป็นไปตามจุดหมายของการศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 292) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายให้ผู้ทำหน้าที่การศึกษา คือ ศึกษานิเทศก์ ได้ทำการช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้บรรลุไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของชาติ

Goldhammer and Other (1980; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, น. 222) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นลักษณะของงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศ ไปกระตุ้นให้ครูหรือครูแนะแนวในสถานศึกษาได้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาในการนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้ โดยเน้นทักษะในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูในด้านการแกปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

นิตยา เปลื้องนุช (2554, น. 96) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เป็นปรัชญาเพราะเป็นเรื่องของการแสวงหาความจริงในการทำงานของครู (Reality) มุ่งความรู้

(Knowledge) และคุณค่าทางการศึกษา (Value) เป็นวิทยาศาสตร์และมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งการนิเทศการศึกษาจะมีผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถ เทคนิค ทักษะและวิธีการของผู้นิเทศ เป็นประการสำคัญ

Nolan and Hoover (2008, p. 12) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาคือ การนิเทศการสอน การนิเทศการสอนคือการทำงานอย่างมืออาชีพกับครูเพื่อตรวจสอบสิ่งที่ดีที่สุดในชั้นเรียนและสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุง

จากแนวคิดที่หลากหลายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารการจัดการการศึกษา โดยมีผู้นิเทศมาดูแล ช่วยเหลือหรือแนะนำแนวทางให้ครูและบุคลากร ให้สามารถจัดกิจกรรมหรือใช้เป็นแนวในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการนิเทศนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2.2.2 ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เด็กนักเรียนเรียนดีมากขึ้น และยังช่วยปรับปรุงการสอนของครูเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติผู้นิเทศซึ่งจะช่วยให้งานนิเทศการศึกษาบรรลุตามที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศไว้ ดังนี้

อารมณ์ ฉนวนจิตร (2551, น. 16-28) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยครูในการจัดหาและเลือกสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. เพื่อช่วยครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. เพื่อสร้างลักษณะการเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้
6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อกระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตนเอง
8. เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จมีความอบอุ่นใจ ปลอดภัยและมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. เพื่อกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรหรือเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนช่วยให้ชุมชนเข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน

จันทรานี สงวนนาม (2553, น. 160) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามี จุดหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร

2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหาร และจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตร และการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมท่านต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพ

5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดก่อนตัดสินใจ ร่วมทำร่วมรับผิดชอบได้ชื่นชมในผลงาน

6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชนสังคมและวัฒนธรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 226) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา

2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อสำรวจวิเคราะห์วิจัยและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์

5. พัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ทักษะและประสบการณ์อัน จำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษาให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ (2554, น. 57) ได้สรุปว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาดังต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหา และรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง

2. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูรู้ว่าอะไรที่เป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และจะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร

3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

4. เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ และนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้

5. ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การสนับสนุนโรงเรียน

6. ช่วยให้ครูเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 132) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือ และพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนในองค์กร พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงาน

และความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2.2.3 หลักการของการนิเทศการศึกษา

นักวิจัยหลายท่านได้ให้หลักการนิเทศไว้ดังนี้

เสรี ลาชโรจน์ (2550, น. 107-108) กล่าวว่า หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการนิเทศ การศึกษา มีดังนี้

1. หลักการของกระบวนการวิทยาศาสตร ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีระเบียบวิธีที่รัดกุมชัดเจน ตั้งแต่การศึกษาสภาพปจจุบันปญหา และความต้องการวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศซึ่งอาศัยขั้นตอนตามวิทยาศาสตร์ คือ การกำหนด ปญหา การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเชื่อถือได้

2. หลักการของความเป็นประชาธิปไตย คือ เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลแตกตางกัน มีความถนัด ความสนใจ ความสามารถแตกตางกัน มีการร่วมมือกันในกระบวนการนิเทศและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อที่จะกำหนดความต้องการจำเป็น จุดมุ่งหมายรูปแบบ และกิจกรรมที่จะใชในการนิเทศ จัดทำขอตกลง ที่แต่ละฝ่ายจะต้องปฏิบัติ วิเคราะห์และประเมินผลการนิเทศร่วมกันด้วย

3. หลักการนิเทศเพื่อพัฒนา และสร้างสรรค โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ครูและผู้มีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาส ใหมีการแสดงออกถึงทักษะและความสามารถที่แต่ละคนมีอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนและงานไม่ใช่ การเน้นย้ำจุดบกพรองของคนและงาน

4. หลักการปฏิบัติงานของกระบวนการกลุ่มและการมีสวนร่วม โดยเน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานที่ยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือและแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม

5. หลักการ ปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งเนนการปฏิบัติงานตามบทบาทหนาที่และความรับผิดชอบ และขอตกลงที่ได้ทำกันไว มีการควบคุม ติดตาม ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ได้กำหนด ตรวจสอบ ผลการนิเทศทุกขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อใหได้มาซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการและผลการนิเทศ ตามเกณฑที่กำหนด ซึ่งแนวคิดนี้สอดคลองกับการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพของงานที่มีอยู่ในปจจุบัน

6. หลักการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายและวัตถุประสงคของงาน โดยกระบวนการนิเทศ ไม่เพียงแต่จะตองสอดคลองกับนโยบายการศึกษาที่กำหนดเทานั้น หน่วยงานมีความจำเป็นตองเหลือบดู นโยบายของหน่วยเหนือด้วยและที่สำคัญคือการนิเทศทุกครั้งจะต้องให้เกิดผลตามวัตถุประสงคที่วางไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโจน์ (2553, น. 227) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาว่าเป็นแนวปฏิบัติที่มุ่งเน้นที่ต้องนำไปปฏิบัติคณะทำงานนิเทศภายในสถานศึกษาโดยเฉพาะทางด้านวิชาการจำนวนรู้ผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึดในการทำงาน หลักการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษย์สัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดีและสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงด้านงานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึกภาคภูมิเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ ความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

จอมพงศ์ มงคลพาณิชย์ (2554, น. 138) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาว่า คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลัก คือคุณภาพของผู้เรียน โดยผู้บริหารต้องยอมรับว่าการนิเทศการสอนเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง มีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบเน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

Beach and Reinhartz (2000, p. 9) ได้กล่าวถึงหลักการในการดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1. ครูสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนโดยการปรับพฤติกรรมของตนเอง

2. การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับพฤติกรรมของตนเองต้องมาจาก ภายในตัวครูเองมากกว่าการถูกบังคับจากผู้อื่น

3. พฤติกรรมการสอนของครูจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์และระบุได้อย่างชัดเจน โดยผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันอย่างไม่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกตอย่างเป็นระบบ

4. ผู้นิเทศสามารถให้มุมมองที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้ โดยใช้การสอนและการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเอื้ออำนวยและการสังเกตห้องเรียน

5. เมื่อได้สารสนเทศที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ครูจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนด สิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยนำทฤษฎีมาใช้ซึ่งอาจจะกระบวนการทางวิทยาศาสตร หรือการสงเสริมบรรยากาศประชาธิปไตย การสร้างสรรค์วัตถุประสงค์และแผนงานที่ชัดเจน เน่นกระบวนการประชาธิปไตย

ในการเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะสามารถปฏิบัติได้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน มีการประเมินผลทั้งนี้เพื่อสงเสริม ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพสงผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในที่สุด

2.2.4 ความต้องการจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีบทบาทสำคัญมากต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน โดยมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, น. 179) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะเป็นโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลการนิเทศจะช่วยในการจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
3. การนิเทศสามารถกระตุ้นชี้นำทางความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะที่นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
4. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความสามารถด้านจัดการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาการ เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ
5. เป็นการทำให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาทั่วไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อช่วยให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์
6. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกที่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

ชารี มณีศรี (2542, น. 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายหลัก อยู่ที่การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาชีพคือได้แก่ ให้มีประสบการณ์ตรง การประชุมอบรมสัมมนา การทดลองหลักสูตรวิธีสอน และประสบการณ์โดยอ้อม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูมีโอกาส พบปะทางวิชาการ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างครูให้มีลักษณะความเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกับคนอื่น อันจะยังผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนดียิ่งขึ้น คือ มุ่งพัฒนาคนและพัฒนางาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น. 262-263) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความเป็นมาของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การศึกษาจะมีคุณภาพขึ้นอยู่ที่การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ดังนั้นภารกิจหลักของโรงเรียนก็ คือ การดำเนินงานด้านวิชาการ ได้แก่ งานหลักสูตรและการเรียนการสอน และมีภารกิจในการสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการและการเงิน และได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศ การเรียนการสอน ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขาเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย

3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน

4. การประสานในโรงเรียนสะดวกเพราะความคุ้นเคยกันสามารถประชาสัมพันธ์

จากแนวคิดนักการศึกษาพอสรุปได้ว่า ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้คล่องตัวยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาหลักสูตร การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูป การบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ มีส่วนตัดสินใจ และส่วนร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงานเพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 การนิเทศภายในสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันเพื่อทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 12) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการท างานร่วมกันของผู้บริหาร และครูภายในโรงเรียน ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2548 : 32) ได้กล่าวว่า “การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับของบุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินงานเป็นขั้นเป็นตอนและมีกระบวนการเฉพาะเพื่อสนองตอบความมุ่งหมายที่แท้จริง คือให้มีผลงาน (เด็ก) ที่มีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน (การเรียนการสอน) พัฒนาคน (ครู) ให้มีความพอใจและสนใจการทำงาน

พศิน แตงจวง (2554, น. 46) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เพื่อให้บุคคลที่อยู่ในบริบทเดียวกันได้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อช่วยกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของหลักสูตรมาตรฐานการศึกษาชาติเพิ่มสูงขึ้นอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพลังและศักยภาพในการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การนิเทศเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษาด้วยเจตนารมณ์ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา เข้มแข็ง

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, น. 71) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยการช่วยเหลือปฏิบัติงานร่วมกับครูในโรงเรียนด้วยวิธีการช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำให้ครูสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าและเป็นความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริงเป็นการเปิดโอกาสให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์พร้อมกับการสร้างกำลังใจในการนิเทศตนเองและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งต้องการให้เกิดการร่วมมือ การช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาหารือเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการสอนได้ด้วยตนเอง ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.3.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเพื่อที่จะให้การนิเทศภายในสถานศึกษาบรรลุผล โดยมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น. 3) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้

1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้

1.4 เพื่อให้ครูเกิดความงอกงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ/วิธีจัดการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จิติมา วรรณศรี (2557, น. 107) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อให้คำแนะนำ ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล
3. เพื่อส่งเสริมครูได้เรียนรู้คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม/วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน
4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น
5. เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียนในชั้นเรียน
6. เพื่อติดตามดูแลการจัดการเรียนรู้และดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
7. เพื่อส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
8. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมการคิดค้นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
9. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครู
10. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

สรุปจากแนวคิดของนักการศึกษาสรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมาย ที่จะพัฒนาคนในองค์กร พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตร ประสานงานให้ บุคลากรในสถานศึกษาได้ปรับปรุงตนเอง ทั้งด้านการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2.3.3 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้เกี่ยวกับหลักการการนิเทศสถานศึกษาไว้ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น. 27) ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในโรงเรียนมีดังนี้ การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งบุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

สงคราม มังคะละ (2552, น. 3) ได้กลาวถึง หลักการนิเทศภายใน ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและชุมชนในการทำงาน
2. การใช้โรงเรียนเป็นฐานให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการในการพัฒนาแบบองครวม สูการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
3. พัฒนาโรงเรียนแบบมีสวนร่วมมุ่งเน้นให้โรงเรียนพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 227) ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักการการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า หลักการการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำ

การนิเทศเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนโดยเฉพาะทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึดในการทำงาน หลักการนิเทศภายในโรงเรียนมีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไรจะมีวิธีการแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นสร้างความเข้าใจระหว่างกันสร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกผัน และความมั่นคงต่องานอาชีพรวมทั้งความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเองเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ

8. เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, น. 9) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)

2. การสร้างความผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment) ด้วยความเต็มใจของบุคลากรในโรงเรียนและครู

3. การประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Interpersonal Relation)

4. การประสานกันทุกฝ่าย (Cooperation)

5. การเป็นประชาธิปไตย (Democracy)

6. การยึดหลักความแตกต่างของมนุษย์และพัฒนาการของมนุษย์แต่ละวัย (Individual Difference and Human Development)

7. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Common Goals) คือ คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (Student Quality)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นหลักแห่งความเป็นประชาธิปไตยใน การนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ หลักของการปฏิบัติงานการนิเทศที่มีแผนและกระบวน การทำงานอย่างต่อเนื่องหลักของความเป็นผู้นำและมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

2.3.4 ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นเป็นกระบวนการ ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ในการปฏิบัติภารกิจกรอบงานของโรงเรียน ในเรื่องของความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนนี้ มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น. 4) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อ การปฏิบัติงานของโรงเรียนเพราะเป็นการนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเองผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัด ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้ครูช่วยเหลือครู พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพปรับปรุง การเรียนการสอนให้ครูมีวิสัยทัศน์ก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าด้วยเทคโนโลยี

2.3.5 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศเป็นขั้นตอนในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศไว้ ดังนี้

ชารี มณีศรี (2542, น. 202) นำเสนอขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมสำคัญเป็นขั้นตอนการปฏิบัติการทั้งด้านการบริหาร กระบวนการนิเทศและกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลเดี่ยวกับคุณภาพ สำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์เหตุของปัญหา การจัดลำดับ กำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความเข้าใจ

ขั้นที่ 2 วางแผน นำเอาทางเลือกตามข้อที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรมโดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการแผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลักการโดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ ทักษะ สื่อ เครื่องมือการนิเทศ การเตรียมความพร้อมสร้างความเข้าใจรวมทั้งการเสริมสร้างให้กำลังใจและช่วยเหลือจากผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินข้อคิดเห็น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนรวมผลการประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อทำการปรับปรุงต่อไป

สงัด อุทรานันท์ (2545, น. 16) ได้เสนอกระบวนการการนิเทศการศึกษาของไทย ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 5 ขั้นตอน (PIDRE) ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (P=Planing) ขั้นนี้ผู้นิเทศจะประชุม ปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นของสิ่งที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้ง การวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (I=Informing) เป็นขั้นตอน ของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ข้อนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่เป็นไปอย่างไม่ได้ผล หรือไม่ถึงขั้นเป็นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นต้องทำการทบทวน ให้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (D= Doing) การปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2
2. การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ
3. การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้การสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่างๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (R=Reinforcing)ขั้นนี้เป็นขั้น ของการเสริมแรงของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน กับขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลการผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (E=Evaluation) ผู้นิเทศจะทำการประเมินผลงานและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไรหลังจากประเมินผลการนิเทศได้พบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข อาจทำโดยให้ความรู้ในสิ่งที่ทำมาอีกครั้งหนึ่งถ้าผลงานออกมาไม่ถึง ขั้นที่พอใจหรือดำเนินการปรับปรุงวิธีการดำเนินการทั้งหมด สำหรับกรณีที่กระบวนการดาเนินงาน เป็นไปไม่ได้ผล ถ้าหากการประเมินผลและการดาเนินงานได้ผลก็สามารถดำเนินการต่อไป

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น. 17) นำเสนอขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด โดยเป็นการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา
3. เพื่อทราบความต้องการ
4. เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา

5. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก การวางแผนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภายในสถานศึกษานั้น จะสอดคล้องกับนโยบายและแนวคิดในการพัฒนาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ดังนี้

1. เร่งรัดยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาด้านวิชาการ และเทคโนโลยีให้ทัดเทียมกัน

2. กระจายทรัพยากรอย่างเสมอภาค เป็นธรรมและประหยัดระหว่างชั้นเรียนต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

3. ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านโอกาสทางการศึกษาของนักเรียน

4. จัดการศึกษาภายในโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นและสอดคล้องกันกับอาชีพในชุมชน ให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษา

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่ กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียนโดยพิจารณากิจกรรมการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับ สภาพบริบท ทรัพยากรของสถานศึกษา เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำการศึกษา เอกสารการปฏิบัติการนิเทศภายในให้ได้ผลดีควรดำเนินการตามขั้นตอน คือ ประชุมผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนงาน ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนประชุม สรุปผลการนิเทศ และนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป

ขั้นที่ 4 การประเมินผล และการรายงานผลการประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน อาจประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังการนิเทศ โดยมีขอบข่ายการประเมินตามกิจกรรมในโครงการ เช่น ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผลรวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

วัชรา เล่าเรียนดี (2550, น. 27) นำเสนอขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ได้ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครูหรือคณะครู) เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนานำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ

2. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆและการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สนใจ

3. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วันเวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

4. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

ชำนาญ แสงจันทร์(2555, น. 17-18) กระบวนการของการวางแผนการนิเทศภายในมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการวางแผน มีการปฏิบัติดังนี้

1.1 ทำความเข้าใจ ขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศในโรงเรียนทำแผน และโครงการปรับปรุงคุณภาพการประถมศึกษาของโรงเรียน

1.2 นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนมาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่า ปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง

1.3 ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยเหนือเพื่อจัดทำแผนให้ สนองตอบส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ขั้นลงมือปฏิบัติการวางแผน คณะทำงานจัดประชุมครู โดยนำประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญจากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยงานเหนือมาพิจารณาแล้วสรุปว่าปีงบประมาณนี้มีงานสำคัญ อะไรบ้าง การกำหนดการวางแผน หรือการจัดทำโครงการเพื่อสนองนโยบายและความต้องการของ โรงเรียน จะต้องพิจารณาตัดสินใจกำหนดตามลำดับความสำคัญของงานและเขียนไว้เป็นแนวปฏิบัติ

3. ขั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคน และประสานงาน

4. ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติโดยทำเป็นคู่มือปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 9-11) ได้ กำหนดกระบวนการนิเทศการศึกษา ในระดับสถานศึกษา คือ การนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้ เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและครูได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนและโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นรวมทั้งเป็นกระบวนการประกันคุณภาพของโรงเรียนว่าโรงเรียนสามารถบริหาร จัดการภายในโรงเรียนจนถึงเป้าหมายสุดท้ายคือคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานหลักสูตรและเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีของการนิเทศเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ เป็นการกำหนดปัญหาและความต้องการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ดังนี้

1. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนดำเนินงาน

2. การแลกเปลี่ยนระดมความคิดวิเคราะห์เพื่อหาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของหน่วยงาน

3. การจัดทำลำดับปัญหาและเลือกปัญหาที่เป็นความจำเป็นหรือต้องการในลำดับเร่งด่วนหรือลำดับที่เห็นว่าสำคัญที่สุด

4. การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุม การสัมมนา ฯลฯ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์หรือสร้างเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำปัญหาและความต้องการ กำหนดรายละเอียดของกิจกรรมใน การจัดทำแผนการนิเทศ ดังนี้

1. กำหนดแนวทาง/วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นตามความต้องการและจำเป็น มีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา วิชาชีพครูและการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. เลือกแนวทาง/วิธีการในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. วางแผนการดำเนินงานพัฒนา

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ สื่อและเครื่องมือนิเทศเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป็นสิ่งที่จะช่วยเก็บรายละเอียดที่ผู้รับการนิเทศไม่สามารถแสดงออกมาได้และ สามารถเก็บข้อมูลนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสิ่งที่ทำให้มี ความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามวิธีการการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่กำหนด

1. ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. นิเทศตามขั้นตอน ระยะเวลา และใช้เครื่องมือตามที่กำหนด 3. การสะท้อนผลการนิเทศ 4. ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

ชั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล

1. ประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เช่น การดำเนินงานของผู้รับการนิเทศ เพื่อนำผลไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน

2. ประเมินผลการนิเทศเมื่อเสร็จสินการปฏิบัติการนิเทศตามระยะเวลาที่ต้องการในการนำผลไปใช้ในการพัฒนา หรือในแต่ละปีการศึกษา

3. รายงานผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง

4. นำผลการนิเทศที่เป็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะไปพัฒนาการนิเทศในครั้งต่อไปหรือในปีการศึกษาต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 232-334) กล่าวถึงขั้นตอนของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า การนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันโดยเทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ ซึ่งสภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่แท้จริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการเป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งต้องให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ ผู้บริหาร นอกจากนี้ยังต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศด้วย

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผล

Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2001, p. 35) นำเสนอขั้นตอนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการสังเกตการสอน ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูเพื่อพิจารณารายละเอียดก่อนการสังเกตการสอนของครู เกี่ยวกับเหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกตต้องการให้เน้นการสังเกตในประเด็นใดเป็นพิเศษวิธีการและรูปแบบการสังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่ใช้ในการสังเกต และกำหนดเวลาที่ใช้ในการประชุมหลังการสังเกต

2. การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน เป็นการติดตามการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่างๆที่กำหนด ผู้สังเกตอาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

3. การวิเคราะห์ติดตามผลการสังเกตการณ์สอน และพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครูผู้นิเทศหลังจากได้สังเกตการสอนและได้รับข้อมูลของครูมาแล้วให้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้นรวมทั้งด้านหาตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้นิเทศวางตัวเป็นกลางและให้ดำเนินการแปลความหมายของข้อมูล

4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการณ์สอน ผู้นิเทศจัดประชุมเพื่อเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับและร่วมกันอภิปราย ซึ่งผลที่ได้รับการอภิปรายร่วมกัน ครูผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการสอนได้

5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน

ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน	ชารี มณีศรี (2542)	สงัด อุทรานันท์ (2545)	กรองทอง จิรเดชากุล (2550)	วัชรา เล่าเรียนดี (2550)	ชำนาญ แสงจันทร์(2555)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2001)	รวม
1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา	√	√	√	-	√	√	√	-	6
2. การวางแผนการนิเทศ	√	√	√	√	√	√	√	√	8
3. การปฏิบัติการนิเทศ	√	√	√	√	√	√	√		7
4. การสร้างขวัญกำลังใจ	-	√	-	-	-	-	-	-	1
5. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ	√	√	√	√	-	√	√	-	6
6. การสร้างความเข้าใจและเตรียมการนิเทศ	-	√	-	√	-	-	-	√	2
7. การจัดทำข้อมูล	-	-	-	√	-	√	-	-	2
8. การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ	-	-	-	-	-	√	-	-	1
9. การสังเกตการสอน	-	-	-	-	-	-	-	√	1
10. การประชุมร่วมกับครูหลังการนิเทศ	-	-	-	-	-	-	-	√	1

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 10 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เลือกองค์ประกอบทุกตัวมาเพื่อดูความเหมือนความต่าง โดยเลือกองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มเดียวกันได้ แล้วกำหนดชื่อใหม่ ให้ครอบคลุม คำอธิบาย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรียงลำดับ

ตามความสอดคล้องและความเหมาะสม ซึ่งได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการสังเคราะห์ข้อที่ 1 และ 7 เข้าด้วยกัน 2) การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการสังเคราะห์ข้อที่ 2,6 และ 8 เข้าด้วยกัน 3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการสังเคราะห์ข้อที่ 3,4 และ 9 เข้าด้วยกัน 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการสังเคราะห์ข้อที่ 5 และ 10 เข้าด้วยกัน ปรากฏดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา

องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ	การจัดกลุ่มองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ
1. การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา	การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา
	การจัดทำข้อมูล
2. การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	การวางแผนการนิเทศ
	การสร้างความเข้าใจและเตรียมการนิเทศ
	การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ
3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	การปฏิบัติการนิเทศ
	การสร้างขวัญกำลังใจ
	การสังเกตการสอน
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	การประชุมร่วมกับครูหลังการนิเทศ
	การติดตามและประเมินผลการนิเทศ

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยแสดงให้เห็นการจัดกลุ่มองค์ประกอบที่นำมาสังเคราะห์ไม่ได้หายไปแต่เกิดจากการจัดข้อความที่คล้ายกันหรือความหมายใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

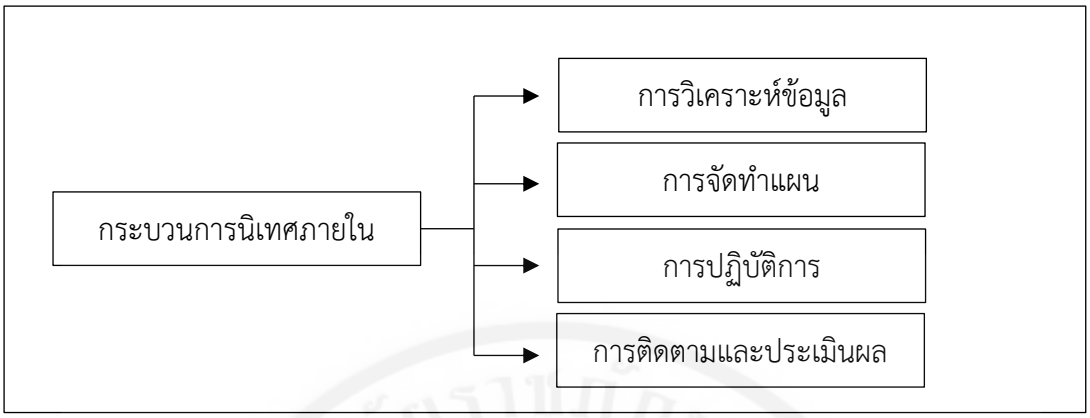
องค์ประกอบที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาปรากฏดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้รับการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 2) ด้านการจัดทำ 3) ด้านการปฏิบัติ 4) ด้านการติดตามและประเมินผล

1. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียน

ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุ (2550, น. 17) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ดังนี้

1. เพื่อทราบสภาพการศึกษา และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา
3. เพื่อทราบความต้องการ
4. เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา
5. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
6. เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ชำนาญ

แสงจันทร์ (2555, น. 11-29) กล่าวถึง ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจสิ่งที่เกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียน
2. ตรวจสอบข้อมูลให้แน่ชัด
3. หามาตรฐานและคุณค่าของข้อมูล
4. บันทึกรายละเอียดความต้องการ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 9) กล่าวถึงการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเป็นการกำหนดปัญหาและความต้องการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ดังนี้

1. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผน ดำเนินงาน

2. การแลกเปลี่ยนระดมความคิดวิเคราะห์เพื่อหาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการ ในการพัฒนาตามบริบทของหน่วยงาน

3. การจัดทำลำดับปัญหาและเลือกปัญหาที่เป็นความจำเป็นหรือต้องการในลำดับเร่งด่วนหรือลำดับที่เห็นว่าสำคัญที่สุด

4. การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุม การสัมมนา ฯลฯ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์หรือสร้างเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ การวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาการกำหนดความต้องการในการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลางบประมาณ กำลังคน และการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

2. การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ในด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

ชำนาญ แสงจันทร์ (2555, น. 17-18) กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการวางแผน มีการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ทำความเข้าใจขอบข่ายอำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียนทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.2 นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง

1.3 ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของหน่วยเหนือเพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ขั้นลงมือปฏิบัติการวางแผน

3. ขั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นต้อน ได้แก่ การทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคนและประสานงาน

4. ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ โดยทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน

4.1 จัดทำแผนเป็นรูปเล่ม

4.2 ทำปฏิทินการปฏิบัติงาน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิษณุโลก (2555, น. 12) กำหนดการวางแผนในการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศให้ชัดเจน เพื่อบรรลุจุดหมายร่วมกัน

2. วางแผนการนิเทศร่วมกัน โดยกำหนดนัดหมายวัน เวลาที่จะนิเทศเป็นการล่วงหน้าและผู้รับการนิเทศควรส่งแผน ผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้นิเทศได้ศึกษารายละเอียดก่อนการนิเทศ

3. ซักซ้อมทำความเข้าใจกันระหว่างผู้ที่มีหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับวิธีการนิเทศ กิจกรรม สถานที่ ระยะเวลาในการนิเทศและผู้ร่วมนิเทศ

4. เลือกเครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่ต้องการนิเทศ

5. วางแผนและเตรียมการเกี่ยวกบการใช้ทรัพยากรตามความจำเป็น เช่น อุปกรณ์เทคโนโลยี ยานพาหนะ เป็นต้น

6. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมมือกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อทราบปัญหาตามความจำเป็นเพื่อการซักถามและรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมระหว่างการดำเนินการสนิเทศ

7. จัดทำแบบบันทึกข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพ ผลการดำเนินงานและปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเก็บไว้คนละชุด เพื่อใช้ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องเพิ่มเติมระหว่างการนิเทศ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (2556, น. 64) กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการวางแผนพัฒนาการนิเทศภายใน ประกอบด้วย

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ
2. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ
3. จัดทำโครงการนิเทศ
4. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์
5. กำหนดวิธีการ/ขั้นตอนดำเนินการ
6. จัดทำปฏิทินการนิเทศ

สรุปได้ว่าด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในสถานศึกษา อาศัยหลักการเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีการกำหนด ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการนิเทศร่วมกัน การกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน การให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศและ การจัดทำโครงการนิเทศ

3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

ในด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษามีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น. 17) กล่าวถึง ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในมีดังนี้

1. ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนงาน
3. ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน
4. ประชุมสรุปผลการนิเทศ และนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (2556, น. 67) กล่าวถึง ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายใน มีดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
2. ประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ตลอดจนผู้ เกี่ยวข้ออื่น ๆ
3. ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามโครงการนิเทศของสถานศึกษา
4. รายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 10) กล่าวถึง ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายใน มีดังนี้

1. ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศ ให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. นิเทศตามขั้นตอน ระยะเวลา และใช้เครื่องมือตามที่กำหนด
3. การสะท้อนผลการนิเทศ
4. ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยการนำแผนงานกำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งมีผู้รับผิดชอบพิจารณากิจกรรมการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับสภาพบริบททรัพยากรของสถานศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลืออำนวยความสะดวก การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำเทคนิคและวิธี การนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน

4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ในด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษามีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (2556, น. 85) กล่าวถึง ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการนิเทศไว้ดังนี้

1. แต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผล
2. ประชุมคณะอนุกรรมการ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล
3. จัดทำปฏิทินการทำงาน
4. จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 11) กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. ประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เช่น การดำเนินงานของผู้รับการนิเทศ เพื่อนำผลไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน

2. ประเมินผลการนิเทศเมื่อเสร็จสินการปฏิบัติการนิเทศตามระยะเวลาที่ต้องการในการนำผลไปใช้ในการพัฒนา หรือในแต่ละปีการศึกษา

3. รายงานผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง

4. นำผลการนิเทศที่เป็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะไปพัฒนาการนิเทศในครั้งต่อไปหรือในปีการศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 การกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล การกำหนดวิธีการประเมินผล การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศจัดในรูปของคณะกรรมการ การสร้าง และการใช้เครื่องมือในการประเมินผล การนำผลการประเมินมาใช้เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.4 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแนวทางในการพัฒนาไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2541, น. 1) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

ดิเรก ฤกษ์หร่าย (2543, น. 282) ให้ความหมายว่า การพัฒนานั้นเป็นกระบวนการ (Process) ที่ต้องมีองค์ประกอบของเครื่องชี้วัดที่สำคัญและต้องผสมผสานระหว่าง

1. มีการเปลี่ยนแปลง (Change) ในทางบวก ได้แก่ การปรับปรุงเศรษฐกิจ และ คุณภาพชีวิตเสมอ ถ้าเปลี่ยนแปลงในทางลบไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องดี ขึ้น เจริญขึ้น งอกงามขึ้น และต้องเกี่ยวข้องกับ 4 แกนหลัก คือ คน โครงสร้าง เทคโนโลยี และระบบ หรืองาน (รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้วย)

2. การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีการควบคุม (Control) ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงได้โดยการกำหนดเป็นแผนที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดำเนินตามเป้าหมายอย่างเด่นชัด และปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาโดยประชาชน เพื่อประชาชนและเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

3. ผลของการพัฒนานั้นต้องเกิดความเสมอภาค (Equity) และการกระจายใหม่ (Redistribution) ในการกระจายความเป็นธรรมในเรื่องรายได้ และการกระจายความเป็นธรรม

ในเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แก่กลุ่มคนในสังคมอย่างยุติธรรมและจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียม อย่างแท้จริงในเรื่องโอกาส

Good (1973, p. 191) ได้รวบรวมความหมายของแนวทาง หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเรียนแบบเป็นแผนภูมิซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่งเป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ขั้นตอนที่วางไว้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตามลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ตามแบบแผนหรือทิศทางที่กำหนดเอาไว้ มีการจัดสรรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดี

2.4.2 ลักษณะแนวทางการการพัฒนา

แนวทางการพัฒนามีแนวทางหลากหลาย โดยมีนักวิจัยให้แนวทางไว้ดังนี้

สนธยา พลศรี (2547, น. 5-6) อธิบายไว้ ดังนี้

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่ง หนึ่งให้ดีขึ้นหรือให้มีความเหมาะสม อันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้าน ในด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งเป็น ลักษณะตามความหมายทางด้านพัฒนาบริหารศาสตร์

2. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนและอย่างต่อเนื่องกันโดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับไม่สามารถข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้

3. มีลักษณะเป็นพลวัต คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งแต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมากหรือน้อยก็ได้

4. เป็นแผนโครงการ คือเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใครด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

5. เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธีหรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชนต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

6. เป็นปฏิบัติการ คือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิดหรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

7. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการ คิดค้นวิธีการในการที่จะพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้วจะไม่ใช่การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่น ๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

8. ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุขเพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

9. มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือสามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง นั้นเป็นการพัฒนาหรือไม่ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพปริมาณ สิ่งแวดล้อมความคงทนถาวร การประเมินผลจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีความเหมาะสมหรือพึงพอใจหรือไม่ และระดับใด เป็นต้น

10. สามารถเปลี่ยนแปลงได้การพัฒนานอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อมนุษย์สังคมและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์แล้ว รูปแบบ กระบวนการและวิธีการพัฒนาก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548, น. 182) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินงาน 3 แนวทาง คือ

1. การให้การศึกษา/เรียนรู้ เป็นการปลูกฝังคุณค่า และทัศนคติการเติมความรู้ การใช้วิจารณญาณ ความเข้าใจและปัญญา การให้การศึกษามักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาในการพัฒนาขององค์การ การให้การศึกษาอาจทำโดยการให้ทุน อนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กรและตัวบุคคลเอง

2. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ซึ่งมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติงานและหัวหน้างาน และเป็นกระบวนการที่จัด ขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นอันจะทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ ทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึง การมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงานและมอบหมายให้ประชุมแทนหรือให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมต่าง ๆ

ชูชัย สมิทธิไกร (2549, น. 6-7) ได้กล่าวสรุปถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การปฐมนิเทศพนักงาน เป็นกิจกรรมการแนะนำพนักงานให้รู้จักหน่วยงาน ลักษณะงานผู้บังคับบัญชา และกลุ่มงานเพื่อช่วยเหลือพนักงานใหม่ให้ปรับตัวเข้ากับงานในองค์การและกลุ่มบุคคลที่ทำงานนั้นได้ โดยการให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหน่วยงาน ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์หลักให้บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์การ โดยมีเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ การเสริมความรู้ความเข้าใจ

นโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ และการฝึกฝนบุคลากรให้คุ้ยเคยกับเทคโนโลยี เทคนิค วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์การ

3. การประชุม สัมมนา เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใด อย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ การสัมมนาจะเน้นในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซักถามปัญหาข้อข้องใจ และเพิ่มเติมทรรศนะต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ กล่าวว่า เป็นรูปแบบที่นิยมใช้กันมากในสถาบันการศึกษา ในวงการทั่วไป การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกันมาพบกับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสมเพื่อที่จะหาความรู้และหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม และใช้เวลาหลายวัน

5. การศึกษาดูงานเป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นการปฏิบัติและเรียนรู้งานที่มีการปฏิบัติ คล้ายคลึงกันกับงานของตนเอง ได้เห็นรูปแบบหรือวิธีการหรือแนวคิดของหน่วยงานอื่น ๆ ที่อาจนำสิ่ง ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตน

6. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เป็นวิธีการที่มักจะใช้สำหรับตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จุดประสงค์ของการหมุนเวียนตำแหน่งก็คือ เพื่อให้แต่ละคนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีในองค์การ เพื่อจะได้มีความรู้สึกและเห็นความสัมพันธ์และความสำคัญของงานและมีความรอบรู้งานในแต่ละแผนก ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

7. การศึกษาต่อ ใช้ในกรณีที่องค์การต้องการปรับปรุงหรือขยายงานโดยเฉพาะงานประเภทที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงหรือการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การพิจารณาบุคคลที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูงและมีชื่อเสียงในทางนั้น ๆ เป็นสิ่งที่ควรจะกระทำและต้องกำหนดพันธะว่าจะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์การด้วย

8. การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น ซึ่งบุคลากรอาจร่วมมือหรือเสนอแนะให้หน่วยงานได้ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ถือปฏิบัติ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความสามารถความชำนาญทักษะและประสบการณ์ทุก ๆ ด้าน โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตามแบบอย่างหรือแนวคิดให้ เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเน้นวิสัยทัศน์และทัศนคติของบุคคล ความเป็นผู้นำ ความคิด ความเข้าใจเชิงระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดย การเกี่ยวข้องอย่างมากกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การขาดซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมเป็นการยากที่จะ พัฒนาองค์การได้

2.4.3 คู่มือ

2.4.3.1 ความหมายของคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายของคู่มือไว้ดังนี้

ณิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย (2547, น. 3) ได้กล่าวไว้ว่า คู่มือควรประกอบด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวกับ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผน

3. การดำเนินงานตามแผน และ

4. การประเมินผลอีกทั้งมีตัวอย่าง แบบฟอร์มต่าง ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเฉลี่ย 4.81

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2551, น. 170) ได้กล่าวถึงคู่มือครูว่า คือหนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับสาระวิธีการ กิจกรรมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลหรือแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ปกติมักใช้ควบคู่กับตำรางเรียนหรือหนังสือเรียน

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคู่มือว่า สมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการรู้เพื่อใช้ประกอบตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อแนะนำวิธีใช้อุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Good (1973, p. 349) ได้ให้ความหมายของคำว่าคู่มือ คือ หนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับวิธีการกิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลหรือแหล่งอ้างอิง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า คู่มือคือ เอกสารที่มี รายละเอียดชี้แจงเรื่องการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 เพื่อให้ได้ความรู้และคำตอบอย่างรวดเร็วและเป็นแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

2.4.3.2 ประเภทของคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษากล่าวถึงลักษณะของคู่มือที่ดีไว้ดังนี้

ประดับ เรื่องมาลัย (2542, น. 98) อธิบายเกี่ยวกับประเภทของคู่มือว่าคู่มือแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. คู่มือการสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม เป็นคู่มือที่ให้เนื้อหาสาระความรู้และคุณธรรมในโรงเรียน คู่มือการอบรมหน้าเสาธง คู่มือการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นต้น

2. คู่มือหนังสือเรียน เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นควบคู่กับหนังสือเรียน

3. คู่มือการใช้สื่อ หรือนวัตกรรมเป็นรเผยแพร่ผลงานของครูเพื่อให้ผู้อื่นนำไปใช้ให้ถูกต้อง จึงต้องจัดทำคู่มือการใช้ การจัดทำสื่อชุดการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต เป็นต้น

ปราณี รุณวงษ์ (2546, น. 11) อธิบายเกี่ยวกับประเภทของคู่มือว่า คู่มือแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. คู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร เป็นคู่มือที่ เสนอแนะแนวทางเทคนิควิธีการสอน การใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่สัมพันธ์กับวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือระดับชั้นเรียนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้น ๆ

2. คู่มือการจัดกิจกรรมการสอนทั่วไป เป็นคู่มือที่เสนอแนะแนวทางหรือเทคนิควิธีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. คู่มือโดยตรง เช่น คู่มือการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน คู่มือการจัดกิจกรรมโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับ "ประเภทของคู่มือ" สรุปได้ว่า คู่มือแบ่งเป็น 2 ประเภท 1) คู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรหรือคู่มือการจัดกิจกรรมการสอนเป็นคู่มือที่แนะนำวิธีการสอน

2) คู่มือที่ใช้กับกิจกรรมอื่น เป็นคู่มือที่แนะนำแนวทางการจัดกิจกรรมเฉพาะให้ความรู้เฉพาะวิธีปฏิบัติงานเฉพาะ เช่น คู่มือการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน

2.4.3.3 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษากล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือไว้ดังนี้

ศักรินทร์ สุวรรณ์โรจน์ (2535, น. 89) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดทำคู่มือไว้ 6 ส่วน ดังนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ
2. เนื้อหาสาระ และกระบวนการหรือขั้นตอน
3. คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ สื่อ
4. ความรู้เสริมหรือแบบฝึกหัด หรือแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยในการฝึกฝน
5. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา
6. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ

มนตรี ชมชื่น (2548, น. 61) ได้สรุปแนวคิดองค์ประกอบของคู่มือไว้ว่า คู่มือที่ดีนั้นต้องมีแหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านหรือผู้ใช้ในการค้นคว้าเรื่องต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและง่ายต่อความเข้าใจ โดยประกอบไปด้วย

1. คำชี้แจงในการใช้คู่มือ
2. เนื้อหาของเรื่องที่จะค้นคว้าในทุกด้าน
3. วิธีการนำไปใช้
4. การแนะนำแหล่งความรู้อ้างอิงต่าง ๆ

สมเกียรติ ศิลปวิศาล (2556, น. 45) สรุปว่า องค์ประกอบของคู่มือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการจัดทำคู่มือ ควรมีองค์ประกอบให้เหมาะสมกับชนิดหรือประเภทของคู่มือนั้น ๆ มีองค์ประกอบดังนี้

1. ปก
2. คำนำ
3. สารบัญ
4. คำชี้แจงในการใช้คู่มือ
5. กิจกรรม ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์สาระสำคัญ การดำเนินกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ การประเมินผล

กรรณิการ์ วิมุติการ (2558, น. 33) สรุปว่า องค์ประกอบของคู่มือควรแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1. บทนำประกอบด้วยแนวคิดหลักขอบข่ายวัตถุประสงค์ของคู่มือและประโยชน์คู่มือ
2. คำชี้แจงการใช้คู่มือ ประกอบด้วย ขอบข่ายเนื้อหา และจุดมุ่งหมายของคู่มือ
3. เนื้อหาจะเป็นการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายสามารถประยุกต์ใช้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปองค์ประกอบของคู่มือ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผล ในส่วนการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา หน่วยที่ 2

การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา หน่วยที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา หน่วยที่ 4 ติดตาและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.4 หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ไว้ดังนี้

Jennings and Wargnier (2015) กล่าวไว้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรหรือบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องปฏิบัติตามกรอบ 70 : 20 : 10 ซึ่งมีแนวคิดการพัฒนามาจากวิจัยของ McCall, Eichinger และ Lombardo โดยแบ่งออก 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นการแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตรการพัฒนาหลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถใช้ได้ในทุกภาคและต้องคำนึงถึงขนาด เนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัวขององค์กร

พัชรา วาณิชวศิน (2560, น.57) กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าในห้องเรียน โดยลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 คือ การผสมผสานกิจกรรมในสัดส่วนดังกล่าวอย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ในแต่ละช่องทาง ซึ่งหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ประกอบไปด้วยการจัดการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

70 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้ที่มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่าน ประสบการณ์การปฏิบัติงานจริง ซึ่งอาจเป็นงานประจำ (Routine) หรืองานตามโครงการ (Project) ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก งานท้าทายที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น ซึ่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต้องได้รับบทบาทที่เปลี่ยนไปพร้อมกับงานที่เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ที่เน้นไปที่การพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานให้ได้ประสบการณ์ตรงที่สามารถสร้างสมรรถนะผู้นำให้เกิดขึ้นจริง เห็นได้ว่า สัดส่วน 70 เปอร์เซ็นต์ดังกล่าวถือได้ว่า เป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานจริง เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ และดึงศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่แตกต่างและหลากหลาย กล่าวคือ หากผู้นำหรือบุคลากรที่มีประสบการณ์มากและหลากหลายมากเท่าใดก็สามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งตัวอย่างของการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวคือการเรียนรู้จักการฝึกปฏิบัติงานจริง การมอบหมายงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เป็นต้น

20 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น โดยการสร้างและสานสายสัมพันธ์ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีโอกาสได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ตรงกันข้าม ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ผ่านการเข้าสังคม การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน และการเรียนรู้จากคนรอบข้างหรือจากผู้อื่นในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการเน้น

การพัฒนาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงาน และบริบทการปฏิบัติงานของสังคม ในหน่วยงานนั้น ๆ กล่าวได้ว่าสัดส่วน 20 เปอร์เซ็นต์ดังกล่าว เป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้อื่น ผ่านการปฏิสัมพันธ์และเครือข่ายอันดีที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา ภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้นำรุ่นหลัง ผ่านประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งผู้นำจะได้รับทราบมุมมองที่แตกต่าง ผ่านประสบการณ์ผู้อื่น รวมทั้งคนที่อยู่รอบข้าง เพื่อช่วยพัฒนาโลกทัศน์ของผู้นำให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถ เตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นใจ โดยตัวอย่างการเรียนรู้ ในสัดส่วนดังกล่าวคือ การโค้ชชิ่ง การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

10 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การเรียนรู้ในสัดส่วนดังกล่าวมาจากการเรียนรู้จากห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นห้องเรียนหรือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา หรือการสัมมนา เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีระบบและเรียนรู้เกี่ยวกับบริบทของงานให้ครอบคลุมมากที่สุด สามารถเห็นภาพรวมของการดาเนินงานขององค์การได้ทั้งหมด ซึ่งตัวอย่างการเรียนรู้ในสัดส่วนดังกล่าวคือ การเรียนในหลักสูตรของสถานศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ ตลอดจนการเรียนรู้ในระบบออนไลน์

จากเอกสารที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมา สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 คือ การผสมผสานกิจกรรมในสัดส่วนอย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการพัฒนาบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยแบ่งออก 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1) 70 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติงานจริง ส่วนที่ 2) 20 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น ส่วนที่ 3) 10 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรบ การศึกษา หรือการสัมมนา เป็นต้น

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต1 ดำเนินการภายใต้นโยบาย 6 นโยบาย ได้แก่

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และชาติ

2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์เป็นองค์กรได้มาตรฐาน การศึกษาได้คุณภาพ

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัยภิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพมีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. จัดการศึกษาที่พัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals SDGs)

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัด การศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยโสธร อำเภอมหาชนะชัย อำเภอคำเขื่อนแก้ว และอำเภอค้อวัง มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดร้อยเอ็ดและมุกดาหาร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดอำนาจเจริญและอุบลราชธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดศรีสะเกษ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดร้อยเอ็ด

สภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 แบ่งเป็น 7 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

ในแต่ละกลุ่มงาน มีขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดระบบบริหารองค์การ การประสานงานและให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กลุ่มภารกิจและงานต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานตามบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนพื้นฐานของความถูกต้องและโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนและให้บริการข้อมูลข่าวสาร สื่ออุปกรณ์ทางการศึกษาและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัวมีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กรสำนักงาน

1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขตและส่วนราชการในสังกัด

1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่ การศึกษา

1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับ ต่าง ๆ

1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตที่มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.10 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่ การศึกษา เน้น มาตรการจูงใจให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความ คล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ น าไปสู่การบริการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนมีมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของ ข้าราชกรครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐาน วิชาชีพจรรยาบรรณ

2.5 ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์ การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผน เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ (Strategic Result Based Management: SRBM) ใช้ระบบ งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPBB) โดยเน้นความโปร่งใสทันสมัย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation) การบริหารที่ สนับสนุนที่ใช้ในโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) โดยมีกระบวนการวางแผนการ ดำเนินการตามแผนการกำกับติดตามผลอย่างเป็นระบบ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.2 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการ การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ไปสู่การศึกษาตลอดชีพนำแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิตให้ สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษาที่จะเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อย โอกาส พิการ และมีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทาง ศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ร่วมจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตของผู้เรียน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.7 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4.8 ประสานการปูองกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

4.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน เท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐานส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

\ 5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3 วิจัยพัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

6.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

6.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

6.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงาน บริหารสินทรัพย์

6.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน

7.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด

7.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด

7.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

สันติ อุดคำ (2560, น. 197-205) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า

1. กระบวนการ การนิเทศ ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถแยกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด 2) ขั้นการเตรียม การสอนแนะมี 3 ตัวชี้วัด 3) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ มี 3 ตัวชี้วัด 4) ขั้นติดตามและประเมินผลการนิเทศ มี 4 ตัวชี้วัด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่าสภาพปัจจุบันในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การเตรียมการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ สภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

3. แนวทางการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนการสอนมี 4 แนวทางปฏิบัติ 2) ขั้นการเตรียมการสอนแนะ มี 8 แนวทางปฏิบัติ 3) ขั้นปฏิบัติการนิเทศมี 5 แนวทางปฏิบัติ 4) ขั้นติดตามและประเมินผล การนิเทศ มี 7 แนวทางปฏิบัติ จากการประเมินกระบวนการดังกล่าวโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก ส่วนความเป็นไปได้ มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ยกเว้นรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่มี ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

สุนีย ดอกดวง (2560, น. 173-182) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองคประกอบและตัวบงชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปจจุบัน และสภาพที่พึงประสงคของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษากลุ่ม ตัวอย่างที่ใชในการวิจัยระยะที่ 1 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 424 คน ผลการวิจัยพบวา 1. การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มีองคประกอบ จำนวน 4 ด้าน และ 16 ตัวบงชี้ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 6 ตัวบงชี้ 2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 4 ตัวบงชี้ 3) ด้านการสะท่อนผลหลังการสังเกตการสอน จำนวน 3 ตัว บงชี้ และ 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้านและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 3 ตัวบงชี้ ผลการประเมินองคประกอบและตัวบงชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ พบวา ทั้งองคประกอบและตัวบงชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษาสภาพปจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสภาพปจจุบันทั้งโดยรวมและราย ดานทุกดานมีคาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงคของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายดานทุกดานมี คาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

รัตติยา มะโน (2561) ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ด้านสื่อและเทคโนโลยี และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาการนิเทศภายในโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ พบว่ามีปัญหาไม่แตกต่างกันแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า 1) ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ บุคลากรทุกคนควรให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน 2) ด้านวิธีการนิเทศ ควรชี้แจงแผนการดำเนินการนิเทศให้ทราบก่อนดำเนินการนิเทศ 3) ด้านเครื่องมือที่ใช้ ในการนิเทศควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศไว้ในแผนการนิเทศให้ชัดเจน

และ 4) ด้านสื่อและ เทคโนโลยีควรมีผู้รับผิดชอบ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน

วนิดา ภูวิชัย (2562, น. 81-93) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 ประเมินผลติดตามและปรับปรุงการทำงานและ องค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผลรายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศผลการประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงาน นิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) แนว ทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด 50 แนวทางผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อัจฉริยา ฤทธิรณ (2563) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า 1) การศึกษา สภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือด้านเทคนิควิธีการนิเทศ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการศึกษาสภาพ การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่ แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า 3.1) ด้านการกระบวนการนิเทศ ควรมีการสำรวจความต้องการ โดยสังเกตซักถามและแลกเปลี่ยนอย่างเป็นมิตร 3.2) ด้านเทคนิควิธีการนิเทศ ควรร่วมมือจัดทำ แผนการนิเทศให้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอนสอดคล้อง ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น การลดบทบาทของครู การจัดกิจกรรมเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมเรียนรู้ด้วยความสุข 3.3) ด้านกิจกรรมการนิเทศ ควรมีการนิเทศ อย่างเป็นระบบมีการแจ้งแผนนิเทศไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การนิเทศการปฏิบัติได้จริง และ 3.4) ด้าน การประเมินผลการนิเทศ ควรมีการนำข้อมูลการนิเทศมาพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน โดยมี การดำเนินการตามแผนและคู่มือการนิเทศ

ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ และธรินธร นามวรรณ. (2564, น. 145-158) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้อองการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศ ภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จากกลุ่ม ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 472 ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานนิเทศภายใน

แบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นมากที่สุดด้านวางแผน การนิเทศภายใน แบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ รองลงมาด้านการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงการท างานของการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ และด้านการสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ 2) แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด 33 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมโภชน์ นันบุญ และจำเนียร พลหาญ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงที่ประสงค์ การนิเทศภายในโรงเรียน และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 323 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการ จำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเผยแพร่ขยายผล การนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการใน การนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการติดตามและ ประเมินผล การนิเทศภายในโรงเรียน และด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน 2) แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) หลักการ2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนา 5) การประเมินผล องค์ประกอบการพัฒนา ประกอบด้วย 5 หน่วย

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bland (2005, pp. 225-237) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครูใหญ่และที่ปรึกษาโรงเรียน เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเวอร์จิเนีย ผลการวิจัย พบว่าครูใหญ่เชื่อว่า การพัฒนาที่ปรึกษาโรงเรียนสู่มืออาชีพมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทั้ง 3 กระบวนการ การบริหาร จัดการแผนโปรแกรม และการให้ความรู้ด้านการนิเทศเพิ่มเติมในเรื่องการแนะแนวและการให้ คำปรึกษาด้านอื่น ๆ ที่ปรึกษาเชื่อว่าการกำหนดมาตรฐานในกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการด้านการบริหารจัดการกับด้านแผนโปรแกรมมีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐาน ส่วนการให้ความรู้ด้านการนิเทศไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรฐานครูใหญ่และที่ปรึกษาบ่งชี้ว่าการนิเทศภายในและผลการดำเนินการมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกัน

Langford (2007, pp. 232-247) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของครูก่อนให้คำปรึกษา และหน้าที่ของผู้นิเทศในโรงเรียน พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนได้รับการปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสาธารณชน และเริ่มมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ความต้องการในการชี้แจงถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เท่ากับการให้อำนาจกับพันธมิตรและการออก

กฎหมายของสหรัฐอเมริกา โดยมีเจตนาที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาสำหรับนักเรียนทั้งหมด จุดมุ่งหมายในการใช้ความสามารถชี้แจงถึงการจัดการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนถูกเรียกตัวเข้ามาทำงานร่วมกันในการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มาตรฐานของผู้เชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ต้องสนับสนุนการทำงานร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน และนักการศึกษาต้องมีความเข้าใจในการท างานที่เป็นทีมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการศึกษา ความเข้าใจในบทบาทของครูก่อนให้คำปรึกษา และบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศในโรงเรียน พบว่า เป็นประโยชน์ในด้านความมีเหตุมีผลของครูก่อนที่จะให้คำปรึกษาเสนอแนะ บทบาทและหน้าที่ ในโรงเรียนในฐานะครูผู้นิเทศ พวกเขามีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และเมื่อได้รับการฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ หรือได้รับความเอาใจใส่ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ของการเป็นผู้ปรึกษาในโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องความประพฤติ และความมีเหตุมีผลของระดับกลุ่มของครูก่อนให้คำปรึกษา ความรู้ด้านหน้าที่การให้คำปรึกษา และความเข้าใจในการเป็นความสำคัญ และหน้าที่ของผู้นิเทศในโรงเรียน มีอิทธิพลในการเลือกที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การปฏิบัติมีความแตกต่างกันของกลุ่มในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญและความเอาใจใส่ในบทบาทและหน้าที่ของการให้คำปรึกษาในโรงเรียน ผลการศึกษาบอกให้รู้ถึงความเข้าใจ ก่อนให้คำปรึกษามีความรู้ และบทบาท หน้าที่ของการเป็นผู้นิเทศในโรงเรียน การให้คำปรึกษามีความสำคัญต่อหน้าที่ของผู้นิเทศ และ การได้รับฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการให้การศึกษาในเรื่องความเอาใจใส่ต่อบทบาทของผู้นิเทศ ผลที่ เกิดขึ้นทำให้รู้ถึงความสำคัญของครูให้บริการครูก่อนให้คำปรึกษามีความสำคัญต่อการท างานร่วมกับ บุคคลอื่นในหน้าที่ผู้นิเทศ พบว่า ครูในระดับประถมศึกษามีความรู้ในบทบาทของผู้ให้การนิเทศ มากกว่าครูระดับชั้นมัธยมศึกษา

Ercan and Soner (2007, pp. 250-260) ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบ ครูใหม่ และครูที่มีประสบการณ์ในการนิเทศที่จะทำให้บรรลุผลในการนิเทศโดยการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาให้ครูผู้รับการฝึกหัด สังเกตครูที่ทำการนิเทศเกี่ยวกับความสามารถในการนิเทศ โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นอย่างละเอียด สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นคำถามแบบปลายเปิดและปิด ผู้รับการฝึกถามถึงสมรรถนะของผู้นิเทศของเขา ในการเตรียมตัวสำหรับการนิเทศ การวางแผน การสอนและผลสะท้อนกลับการนิเทศในโรงเรียนและการเป็นที่ปรึกษา ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ รวบรวมจากเข้าร่วมฝึกหัด จำนวน 690 คน ซึ่งอยู่ในปีสุดท้ายของการศึกษา ผลของการวิจัยถือว่าผู้ฝึกหัดครูถือว่าผู้นิเทศไม่มีความลำเอียง ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับการฝึกที่มีเพศต่างกันมีความต้องการ ในการนิเทศไม่มีความแตกต่างกัน และพบว่าประสบการณ์ในการสอนของผู้นิเทศและการทำหน้าที่ ในการนิเทศอย่างสมบูรณ์มีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยชี้ว่า คนที่มีประสบการณ์ ในการนิเทศน้อยสามารถแสดงความชำนาญในการนิเทศได้และยังบ่งบอกว่าถึงแม้ประสบการณ์จะมีความสำคัญแต่การเลือกผู้นิเทศไม่ควรดูเฉพาะประสบการณ์เพียงอย่างเดียว

Yavuz (2010) ได้ศึกษาประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนครูใหญ่ประชากรในการศึกษาประกอบด้วย 8 ผู้บริหารโรงเรียนการสุ่มเลือกในพื้นที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาที่ทางานใน Konya จังหวัดของสาธารณรัฐตุรกี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ ผลการวิจัยพบวา ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศขาดการมีส่วนรวมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงไม่สามารถดำเนินการนิเทศให้เกิดประสิทธิผลได้ ดังนี้

ควรมีระยะเวลาในการนิเทศภายใน โดยให้ทุกคนมีสวนรวมในการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการนิเทศมากขึ้นมุงเนนการสื่อสารกับผูเกี่ยวข่อง และพัฒนาบุคลากรโดยการฝกอบรม

Alkrdem (2011) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนโดยการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมของรัฐในประเทศซาอุดิอาราเบีย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่ทำหน่าที่นิเทศการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบวา การนิเทศการเรียนการสอนขาดการปฏิบัติการนิเทศที่ดี ซึ่งสงผลให้ครูที่ทำหน่าที่นิเทศการเรียนการสอนวิตกกังวล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรหา แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษา

Grant (2012, pp. 17-33) ได้ศึกษาการนิเทศภายในแบบชี้แนะเพื่อการกำกับดูแลการฝึกปฏิบัติ และผลกระทบต่อการศึกษาของออสเตรเลีย การศึกษาในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน โดยได้มาจากการสำรวจของผู้เข้าร่วมการนิเทศภายในแบบชี้แนะ คิดเป็น 82.7 % ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในแบบชี้แนะโดยใช้การกำกับดูแล การปฏิบัติ และการรายงานผล ซึ่งการนิเทศแบบชี้แนะในครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างท่วมทันจากผู้เข้าร่วมได้แก่ผู้ให้การนิเทศหรือ บังคับบัญชาและผู้รับการนิเทศหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การนิเทศภายในถูกมองว่าต้องใช้ทักษะเป็นอย่างมากในการชี้แนะที่สะท้อนออกมาถึงการพัฒนาการฝึกอบรม และการปฏิบัติซึ่งจะได้ข้อมูลเชิงลึกและได้มุมมองของการนิเทศภายในที่ใหม่ ๆ และเกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง

MemduhoGLu (2012, pp. 149-156) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศการศึกษาในมุมมองของครู ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ในประเทศตุรกี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษามุมมองของครู ผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ที่มีผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่มีต่อปัญหาของการนิเทศการศึกษาในประเทศตุรกี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ประกอบด้วยครู และผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า มุมมองของครูและผู้บริหารใน โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษายังมองว่าการนิเทศการศึกษาด้านการเรียนการสอนยังขาด ระบบในการกำกับดูแล และไม่มีการบูรณาการนิเทศการศึกษาอย่างถาวร โดยผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าการนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญควรได้ให้รับการพัฒนาให้สถานศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

Pelling (2013, pp. 553-558) ได้ศึกษาการพัฒนางานด้านการนิเทศและความสัมพันธ์ที่มีต่อประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ด้านการเป็นที่ปรึกษาและการฝึกอบรมบุคลากรในงานด้านการนิเทศ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนางาน ด้านการนิเทศและประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ในงานด้านการเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศด้วยรูปแบบของการพัฒนางานด้านการนิเทศในแบบของ Supervisor Complexity Model ถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาแนวคิดของการพัฒนางานด้านการนิเทศ และเพื่อวัดระดับพัฒนาการของงานด้านการนิเทศ จากนั้น จึงทำการศึกษาลักษณะเฉพาะในงานด้านการนิเทศและปัจจัยบางประการที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์และการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศถูกระบุว่า คือตัวแปรที่มีนัยสำคัญมากต่อระดับของการพัฒนางานด้านการนิเทศนั่นเอง แต่สิ่งที่เกี่ยวเนื่องจากผลการวิจัยเหล่านี้ก็คือ ควรทำการศึกษา

ทฤษฎีในด้านการพัฒนานักนิเทศ รวมทั้งการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพวกเขาด้วยเช่นกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เห็นได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษา ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูผู้สอนภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนของการนิเทศในการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และตรงกับเป้าหมายที่กำหนด ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาให้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการวางแผนการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (ชยากานต์ เรืองสุวรรณ, 2562, น. 68) ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ได้แบ่งขั้นตอนในระยะที่ 1 ไว้ 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
   2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
   2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูล
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
   2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

มีขั้นตอนซึ่งสอดคล้องกับ ธีระภัทร พินิจมนตรี และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2566, น. 781-792) โดยการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในระยะที่ 1 ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ปี 2566 จำนวน 1,657 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 149 คน และครู จำนวน 1508 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จากการคำนวณผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และครู จำนวน 284 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610; อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, น. 461) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งเป็นขนาด ของสถานศึกษาและสถานภาพ

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1. ขนาดเล็ก	90	779	18	148
2. ขนาดกลาง	50	614	10	115
3. ขนาดใหญ่	4	44	1	8
4. ขนาดใหญ่พิเศษ	5	71	1	13
รวม	149	1508	28	284
	1657		312	

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการปฏิบัติ และ 4) ด้านการติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา และสถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เป็นแบบมาตรประมาณค่ามี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับมาก
3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อย
1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้ทำเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษา และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัด การใช้ภาษาที่ชัดเจนนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อให้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง รูปแบบของแบบสอบถาม และการใช้ภาษาถูกต้องตามหลักวิชาการและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ดังนี้

3.2.1.1 นายลิขิต ศรีวรมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา การบริหารการศึกษา

3.2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน วุฒิการศึกษา กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

3.2.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษา

3.2.1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.อรัญ ซุยกระเดื่อง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ และการวิจัย

3.2.1.5 นายเชษฐา ค้าคล่อง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาชนะชัยวิทยาคม วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และภาษาการวิจัย

3.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) คัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ในการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Congruence) จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 116) ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความความตรงเชิงเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีไม่ความความตรงเชิงเนื้อหา

ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ตั้งแต่ 0.80-1.00

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ 1) โรงเรียนมหาชนะชัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 7 คน 2) โรงเรียนอนุบาลยโสธร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 7 คน 3) โรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 6 คน 4) โรงเรียนบ้านสะแนน (สามัคคีวิทยา) ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 7 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จากนั้นนำค่าที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.4.1 ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 105-106) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบสอบถามรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าอำนาจจำแนก (r)	การแปลความหมาย
0.10-0.19	ควรปรับปรุง
0.20-0.39	พอใช้
0.40-0.59	ดี
0.60-1.00	ดีมาก

ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ตั้งแต่ 0.44-0.75 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ตั้งแต่ 0.45-0.94

3.4.2 ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งการประเมินความความเชื่อมั่น ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 103)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α)	การแปลความหมาย
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .50	ไม่สามารถรับได้

ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.96

3.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

4.2 นำแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยติดต่อขอรับคืนแบบสอบถามจากสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

5.1 ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการหาร้อยละ ได้แก่ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในตอนที่ 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาแปลความหมายนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย มีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \qquad (3\text{-}1)$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Consistency)
$\sum R$ คือ ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right] \qquad (3\text{-}2)$$

α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n แทน จำนวนข้อคำถาม
S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

6.1.3 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยใช้สูตร (r)

$$r = \frac{R_U - R_L}{N} \tag{3-3}$$

เมื่อ r แทน ค่าอำนาจจำแนก
R_U แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงที่ตอบถูก
R_L แทน จำนวนคนในกลุ่มต่ำที่ตอบถูก
N แทน คนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณได้จากสูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \tag{3-4}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณได้จากสูตร

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N} \tag{3-5}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

$$S.D. = \frac{\sum\left(X_i - \overline{X}\right)^2}{\left(n-1\right)} \quad (3\text{-}6)$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X_i แทน คะแนนแต่ละตัว
$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
$\sum$ แทน ผลรวม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดลำดับความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากแบบสอบถามมาเรียงลำดับจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) จากสูงไปหาต่ำ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

2.2.1 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279)

$$PNI_{Modified} = \frac{\left(I-D\right)}{D} \quad (3\text{-}7)$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นปรับปรุง
I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

การศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ได้แบ่งขั้นตอนในระยะที่ 2 ไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

โดยการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี Best Practice ที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้เป็นสถานศึกษานวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการนิเทศ จำนวน 3 โรงเรียน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อทำการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) กลุ่มสถานศึกษานวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการนิเทศ 1 โรงเรียน จำนวน 3 คน 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 3) กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน โดยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีรายละเอียดดังนี้

1.1 โรงเรียนที่ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับประเทศ ด้านการนิเทศภายในการศึกษาตามโครงการ Innovation For Education (IFTE) ประจำปีงบประมาณ 2565 ได้แก่ โรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลุบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.1.1 นางณัฏฐลักษณ์ จันทรศรีสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียน

1.1.2 นางสุภาวรรณ นามลิวัน ครูชำนาญการพิเศษ

1.1.3 นางสาวสุดารัตน์ มังลา ครู

1.2 กลุ่มผู้บริหารการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

1.2.1 นายชุมพล ฝูงใหญ่ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.2.2 นายสุพิษ ศิริบุตร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.2.3 นายปราโมทย์ ดวงมนตรี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.3 กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และการบริหารจัดการการศึกษา

1.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่า จากมากไปหาน้อย มาจัดทำข้อคำถาม เกี่ยวกับประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2 ระยะที่ 1 มาพัฒนาจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อยและนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาในการสัมภาษณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข เนื้อหาตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.4 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับถัดไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์

4.2 ผู้วิจัยทำการนัด สถานที่ วัน และ เวลา ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก

4.3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามสถานที่ วัน และเวลาที่นัดไว้และได้ขออนุญาตใช้โทรศัพท์มือถือในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์เพื่อทบทวนเนื้อหาซ้ำ

4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป ซึ่งดำเนินการขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษามาดำเนินการวิเคราะห์ ทำความเข้าใจและทบทวนในภาพรวมของข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดและทำการคัดกรอง จับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

5.2 นำข้อมูลกลับมาอ่านทบทวนโดยละเอียด และตีความ พร้อมกับการดึงข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

5.3 นำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเดียวกันหรือความหมายใกล้เคียงกันมาไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน และทำการสรุปความ การอธิบายความ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการยก (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

1. ยก (ร่าง) แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยนำข้อมูลจากศึกษาดูงาน เกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และผลการสัมภาษณ์ที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลและ สรุปผลแล้วมาดำเนินการออกแบบรายละเอียดของแนวทางที่เป็นกระบวนการพัฒนาโดยคำนึงถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมากที่สุด

2. นำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม

3. ปรับปรุง (ร่าง) แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา แก้ไขตามข้อเสนอแนะ ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางกระบวนการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยทำการเลือกแบบเจาะจงเพื่อประเมินคู่มือการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 นายสุพิษ ศิริบุตร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.1.2 นางสุทธินันท์ บุญศักดิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.1.3 นายพินิจ โคตะการ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ได้แก่

1.2.1 นายรัตนะ แสงทองทิพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.2.2 นายเริงฤทธิ์ เยื่อใย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.2.3 นายอนันต์ มีชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแกม่วงหนองตุกหลุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.2.4 นางลักขณา แสงทองทิพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหัวเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบประเมิน เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง พัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด

โดยแบบมีประต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 เป็นต้นไป

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา มีลำดับขั้นในการสร้าง ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบประเมินแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้าง

3.3 ปรับปรุงและจัดทำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาฉบับสมบูรณแล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยติดต่อขอหนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน แล้วจัดส่งหนังสือ ดังกล่าวพร้อมกับแนบแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และรับคืนเพื่อปรับปรุง แก้ไขแนวทางพัฒนา ให้ได้ข้อสรุปและสร้างเป็นแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลการประเมินแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นต่าง ๆ และสรุปความคิดเห็นโดยกำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122-127) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการใช้สถิติที่ในการวิจัย ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณได้จากสูตร

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N} \qquad (3\text{-}8)$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

6.1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: $S.D.$) คำนวณได้จากสูตร

$$S.D. = \frac{\sum\left(X_i - \overline{X}\right)^2}{\left(n-1\right)} \qquad (3\text{-}9)$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X_i แทน คะแนนแต่ละตัว

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน ได้รับการตอบกลับ จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 92.62 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=289)	ร้อยละ
สถานภาพ		
ครู	272	94.12
ผู้บริหารสถานศึกษา	17	5.82
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	111	38.40
ขนาดกลาง	102	35.29
ขนาดใหญ่	35	12.11
ขนาดใหญ่พิเศษ	41	14.18

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับ ตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ครูผู้สอน จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 94.12 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.82

2. ขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 102 คน คิดเป็น

ร้อยละ 35.29 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.11 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.18

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืน ทั้งหมด 289 ชุด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นฉบับปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2 ถึง 4.6

ตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน	3.04	0.71	ปานกลาง	4.74	0.62	มากที่สุด	0.56	1
2. การจัดทำแผนการนิเทศภายใน	3.16	0.72	ปานกลาง	4.71	0.53	มากที่สุด	0.49	4
3. การปฏิบัติการนิเทศภายใน	3.07	0.66	ปานกลาง	4.72	0.57	มากที่สุด	0.54	2
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน	3.13	0.74	ปานกลาง	4.70	0.62	มากที่สุด	0.50	3
โดยรวม	3.10	0.71	ปาน	4.72	0.58	มากที่สุด	0.52	

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.10, $S.D.$ = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การจัดทำแผนการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 3.16, $S.D.$ = 0.72) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 3.13, $S.D.$ = 0.74) การปฏิบัติการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 3.07, $S.D.$ = 0.66) และการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 3.04, $S.D.$ = 0.71) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72, $S.D.$ = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 4.74, $S.D.$ = 0.62) การปฏิบัติการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 4.72, $S.D.$ = 0.57) การจัดทำแผนการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 4.71, $S.D.$ = 0.53) และการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 4.70, $S.D.$ = 0.62) ตามลำดับ

3. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นฉบับปรับปรุงโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.52 ($PNI_{Modified}$ = 0.52) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.49-0.56 โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงไปหาต่ำมีลำดับดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน ($PNI_{Modified}$ = 0.56) การปฏิบัติการนิเทศภายใน ($PNI_{Modified}$ = 0.54) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน ($PNI_{Modified}$ = 0.50) และการจัดทำแผนการนิเทศภายใน ($PNI_{Modified}$ = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล		
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา	2.98	0.62	ปานกลาง	4.77	0.61	มากที่สุด	0.60	2
2. สถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวัง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา	3.15	0.70	ปานกลาง	4.70	0.57	มากที่สุด	0.49	5
3. สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้อง กับเวลางบประมาณและกำลังคน	3.03	0.64	ปานกลาง	4.72	0.68	มากที่สุด	0.56	3
4. สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนด ทางเลือกในการปฏิบัติ	3.08	0.74	ปานกลาง	4.71	0.64	มากที่สุด	0.53	4
5. สถานศึกษามีการประมวลผลทางเลือกเพื่อนำทางเลือกไปใช้ใน การวางแผนการแก้ปัญหา	2.96	0.65	ปานกลาง	4.80	0.60	มากที่สุด	0.62	1
โดยรวม	3.04	0.67	ปานกลาง	4.74	0.62	มากที่สุด	0.56	-

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน โดยรวมและรายข้อ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.04, $S.D.$ = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ สถานศึกษา มีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวัง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา ($\overline{X}$ = 3.15, $S.D.$ = 0.70) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและ

กำหนด ทางเลือกในการปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.08, $S.D.$= 0.74) สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ให้สอดคล้อง กับเวลา งบประมาณและกำลังคน ($\overline{X}$ = 3.03, $S.D.$= 0.64) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 2.98, $S.D.$= 0.62) สถานศึกษามีการประมวลผลทางเลือก เพื่อนำทางเลือกไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 2.96, $S.D.$= 0.65)

2. สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, $S.D.$= 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ สถานศึกษามีการประมวลผลทางเลือก เพื่อนำทางเลือกไปใช้ใน การวางแผนการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.80, $S.D.$= 0.60) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.77, $S.D.$= 0.61) สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้อง กับเวลา งบประมาณและกำลังคน ($\overline{X}$ = 4.72, $S.D.$= 0.68) สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนด ทางเลือกในการปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.71, $S.D.$= 0.64) และสถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา ($\overline{X}$ = 4.70, $S.D.$= 0.57)

3. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นฉบับปรับปรุงโดยรวมพบว่าค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.62 เรียงลำดับค่า $PNI_{Modified}$ จากสูงไปหาต่ำเป็นดังนี้ สถานศึกษามีการประมวลผลทางเลือก เพื่อนำทางเลือกไปใช้ใน การวางแผนการแก้ปัญหา ($PNI_{Modified}$ = 0.62) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.60) สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้อง กับเวลา งบประมาณและกำลังคน ($PNI_{Modified}$ = 0.56) สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนด ทางเลือกในการปฏิบัติ ($PNI_{Modified}$ = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา($PNI_{Modified}$ = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายใน

การจัดทำแผนการนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1. สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมี การนิเทศ	3.09	0.75	ปานกลาง	4.59	0.50	มากที่สุด	0.48	4
2. สถานศึกษามีการเตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา	3.13	0.73	ปานกลาง	4.70	0.61	มากที่สุด	0.50	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การจัดทำแผนการนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล		
3. สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ	3.31	0.72	ปานกลาง	4.88	0.47	มากที่สุด	0.47	5
4. ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การนิเทศร่วมกัน	3.07	0.68	ปานกลาง	4.58	0.61	มากที่สุด	0.49	3
5. สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรมการประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	3.11	0.66	ปานกลาง	4.68	0.51	มากที่สุด	0.50	2
6. สถานศึกษามีการให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองใน การรับการนิเทศ	3.10	0.72	ปานกลาง	4.69	0.56	มากที่สุด	0.51	1
7. สถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม	3.31	0.73	ปานกลาง	4.87	0.48	มากที่สุด	0.47	5
โดยรวม	3.16	0.71	ปานกลาง	4.71	0.53	มากที่สุด	0.49	-

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 การจัดทำแผนการนิเทศภายใน โดยรวมและรายข้อ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.16, *S.D.*= 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ ($\overline{X}$ = 3.31, *S.D.*= 0.72) และ สถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม ($\overline{X}$ = 3.31, *S.D.*= 0.73) สถานศึกษามีการเตรียมการในการปฏิบัติงาน การนิเทศ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ($\overline{X}$ = 3.13, *S.D.*= 0.73) สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.11, *S.D.*= 0.66) สถานศึกษามีการให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองใน การรับการนิเทศ ($\overline{X}$ = 3.10, *S.D.*= 0.72) สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ ($\overline{X}$ = 3.09, *S.D.*= 75) ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการนิเทศร่วมกัน ($\overline{X}$ = 1.07, *S.D.*= 0.68)

2. สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71, *S.D.*= 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.88, *S.D.*= 0.47) รองลงมาสถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.87, *S.D.*= 0.48) สถานศึกษามีการเตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ($\overline{X}$ = 4.70, *S.D.*= 0.61) สถานศึกษา มีการให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองใน การรับการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.69, *S.D.*= 0.56)

สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.68, $S.D.$ = 0.51) สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมี การนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.59, $S.D.$ = 0.50) ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การนิเทศร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.58, $S.D.$ = 0.61)

3) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นฉบับปรับปรุงโดยรวมพบว่าค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ระหว่าง 0.43-0.57 เรียงลำดับค่า $PNI_{Modified}$ จากสูงไปหาต่ำเป็นดังนี้ สถานศึกษามีการให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองใน การรับการนิเทศ ($PNI_{Modified}$ = 0.51) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ($PNI_{Modified}$ = 0.50) สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน ดิจิทัล ($PNI_{Modified}$ = 0.50) ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การนิเทศร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.49) สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ ($PNI_{Modified}$ = 0.48) ส่วนข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1. สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงาน นิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.08	0.77	ปานกลาง	4.74	0.61	มากที่สุด	0.53	3
2. สถานศึกษามีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ	3.09	0.78	ปานกลาง	4.72	0.58	มากที่สุด	0.52	4
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.12	0.84	ปานกลาง	4.59	0.49	มากที่สุด	0.47	5
4. สถานศึกษามีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมา ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.01	0.60	ปานกลาง	4.85	0.63	มากที่สุด	0.61	2
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนา มากกว่าการตัดสิน	3.18	0.70	ปานกลาง	4.57	0.48	มากที่สุด	0.43	5
6. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อน ครูด้วยกัน	2.95	0.62	ปานกลาง	4.88	0.65	มากที่สุด	0.65	1
โดยรวม	3.07	0.72	ปานกลาง	4.72	0.57	มากที่สุด	0.54	-

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายข้อ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.07, $S.D.$ = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนา มากกว่าการตัดสิน ($\overline{X}$ = 3.18, $S.D.$ = 0.70) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 3.12, $S.D.$ = 0.84) สถานศึกษามีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ ($\overline{X}$ = 3.09, $S.D.$ = 0.78) สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.08, $S.D.$ = 0.77) สถานศึกษามีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมา ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.01, $S.D.$ = 0.60) สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อน ครูด้วยกัน ($\overline{X}$ = 2.95, $S.D.$ = 0.62)

2. สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72, $S.D.$ = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อน ครูด้วยกัน ($\overline{X}$ = 4.88, $S.D.$ = 0.65) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมา ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.85, $S.D.$ = 0.63) สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงาน นิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.74, $S.D.$ = 0.61) สถานศึกษามีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.72, $S.D.$ = 0.58) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.59, $S.D.$ = 0.49) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนา มากกว่าการตัดสิน ($\overline{X}$ = 4.57, $S.D.$ = 0.48)

3. ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นฉบับปรังปรุงโดยรวมพบว่าค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ระหว่าง 0.43-0.65 เรียงลำดับค่า $PNI_{Modified}$ จากสูงไปหาต่ำเป็นดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อน ครูด้วยกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.65) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมา ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.61) สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงาน นิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.53) สถานศึกษามีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ ($PNI_{Modified}$ = 0.52) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{Modified}$ = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำสุด สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตัดสิน ($PNI_{Modified}$ = 0.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล		
1. สถานศึกษามีการกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล	3.08	0.71	ปานกลาง	4.84	0.62	มากที่สุด	0.57	2
2. สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล	3.18	0.74	ปานกลาง	4.51	0.61	มากที่สุด	0.41	4
3. มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศ	3.08	0.72	ปานกลาง	4.85	0.64	มากที่สุด	0.57	2
4. สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล	2.99	0.68	ปานกลาง	4.92	0.72	มากที่สุด	0.64	1
5. สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง	3.17	0.81	ปานกลาง	4.68	0.60	มากที่สุด	0.47	3
6. สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและ รายงานผล	3.28	0.75	ปานกลาง	4.48	0.55	มากที่สุด	0.36	5
โดยรวม	3.13	0.74	ปานกลาง	4.70	0.62	มากที่สุด	0.50	-

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา
โดยรวมและรายข้อ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.13, $S.D.$= 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและ รายงานผล ($\overline{X}$ = 3.28, $S.D.$= 0.75) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.18, $S.D.$= 0.74) สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.17, $S.D.$= 0.81) สถานศึกษามีการกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.08, $S.D.$= 0.71) มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศ ($\overline{X}$ = 3.08, $S.D.$= 0.72) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล ($\overline{X}$ = 2.99, $S.D.$= 0.68)

2. สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, $S.D.$= 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.92, $S.D.$= 0.72) มีการจัดตั้ง

คณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.85, $S.D.$= 0.64) สถานศึกษามีการกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.84, $S.D.$= 0.62) สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.68, $S.D.$= 0.60) สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.51, $S.D.$= 0.61) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและ รายงานผล ($\overline{X}$ = 4.48, $S.D.$= 0.55)

3. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นฉบับปรับปรุงโดยรวมพบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ระหว่าง 0.44 – 0.56 เรียงลำดับค่า $PNI_{Modified}$ จากสูงไปหาต่ำเป็นดังนี้ สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล ($PNI_{Modified}$ = 0.64) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล ($PNI_{Modified}$ = 0.57) มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศ ($PNI_{Modified}$ = 0.57) สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.47) สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล ($PNI_{Modified}$ = 0.41) ส่วนข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและรายงานผล ($PNI_{Modified}$ = 0.36) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ตอนที่ 1 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จากแบบสัมภาษณ์

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านและข้อที่มีค่าน้อยที่สุด จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละประเด็น นำมาใช้ในการสร้างคำถามสำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ในการวิจัยระยะที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ ปรากฏดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา สรุปได้เป็น 6 แนวทาง ดังนี้

1.1 สร้างโครงสร้างที่ชัดเจนในการสนับสนุนกระบวนการนิเทศ โดยรวมถึงการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนในการสนับสนุนนิเทศในสถานศึกษา

1.2 ทำความเข้าใจสภาพการศึกษาปัจจุบันและการตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม

1.3 ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลางบประมาณและกำลังคน

1.4 ควรกำหนดวิธีการแก้ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.5 ควรมีการกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.6 ควรประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

สรุปใจความสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

โรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลุบ

“...สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาได้มาจาก กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องโดยการสำรวจปัญหาการจัดระบบข้อมูลและการศึกษาหลักการทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการโดยแต่งตั้ง คณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน....”

(หัวหน้าฝ่ายวิชาการ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติและมีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหาใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการกำหนดวิธี...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในสถานศึกษา คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“...สร้างโครงสร้างที่ชัดเจนในการสนับสนุนกระบวนการนิเทศ โดยรวมถึงการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนในการสนับสนุนนิเทศในสถานศึกษาเพื่อที่จะดำเนินงานในการนิเทศภายในสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“...สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการกำหนดวิธีและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติการนิเทศภายใน มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“...สถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณ และกำลังคน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติและมีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและชัดเจนในการติดต่อประสานงาน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

2. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา สรุปได้เป็น 6 แนวทาง ดังนี้

2.1 ผู้บริหารต้องเป็นกลางในการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศและต้องตรงตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารควรมีการให้คำปรึกษา ในการนิเทศ ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ถูกนิเทศ

2.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2.5 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียน

2.6 สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอน

สรุปใจความสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

โรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลุบ

“...สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผน การนิเทศภายสถานศึกษาและให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ และเน้นให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่นักเรียน (Active Learning) ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“....มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของสถานศึกษามีการจัดระบบการปฏิบัติงานนิเทศเป็นขั้นตอน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุง การสอนด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน....”

(หัวหน้าฝ่ายวิชาการ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ส่งเสริมให้ครูเน้นการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย ประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนา มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนและสนับสนุนให้ครูได้รับการปรุงปรุงการสอนของตนเอง ด้วยการสังเกตการณ์สอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในสถานศึกษา คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สถานศึกษาประชุมชี้แจงแผนการนิเทศภายในโรงเรียนให้ครู บุคลากรทุกคนทราบและดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศและ มีการส่งเสริมนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“สนับสนุน ให้ครูได้รับการปรุงปรุงการสอนของตนเอง ด้วยการสังเกตการณ์สอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศ เพื่อนครูด้วยกัน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“...แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนมีการจัดระบบการปฏิบัติงานนิเทศเป็นขั้นตอนไม่ซ้ำซ้อนและปรับปรุงงานนิเทศอยู่เสมอและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอนด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผน การนิเทศภายโรงเรียนและให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน นิเทศและเน้นให้ครูจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2567)

“...การนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

3. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สรุปได้เป็น 6 แนวทาง ดังนี้

3.1 มีประชุมชี้แจงให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบรายละเอียดของการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.2 สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล

3.3 มีคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.4 สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล

3.5 สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและ รายงานผล

3.6 เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

สรุปใจความสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

"...ประชุมชี้แจงให้ครู บุคลากรในสถานศึกษาทราบรายละเอียดของแผนการนิเทศการประเมินผลการนิเทศภายในและสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล การนิเทศรวมทั้งบุคลากรมีทักษะในการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

"...การกำหนดระยะเวลา วิธีการที่จะประเมินผลในแผนการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล การนิเทศในรูปของคณะกรรมการ..."

(หัวหน้าฝ่ายวิชาการ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

"...มีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและ รายงานผล..."

(ครูผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในสถานศึกษา คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

"...มีการการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ มีการกำหนดวิธีการ ประเมินที่ชัดเจนและสร้างเครื่องมือในการประเมินร่วมกัน มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้าง เครื่องมือและการประเมินผลการนิเทศ และมีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะและต่อเนื่อง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

"...สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้และมีการสรุปและรายงานผลการนิเทศภายในทุก ๆ ปีการศึกษาเพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการนิเทศในครั้งต่อไป..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

"...มีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีการนำผล การประเมินมาใช้ในการนิเทศครั้งต่อ ๆ ไปอีกทั้งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและ ประเมินผลการนิเทศ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“...การจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศ กำหนดระยะเวลาที่จะประเมินผลในแผนการนิเทศภายในสถานศึกมีการกำหนด สาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2567)

“...มีการประชุมชี้แจงให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบรายละเอียดของการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการกำหนดวิธีการประเมินผล และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ภายในโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2567)

“...มีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการนิเทศครั้งต่อ ๆ ไป อีกทั้งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและประเมินผลการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

4. ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา สรุปได้เป็น 5 แนวทาง ดังนี้

4.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อจัดทำแผนการนิเทศร่วมกัน และทราบปัญหาและความต้องกการของการนิเทศ

4.2 มีการเตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การนิเทศร่วมกัน

4.4 สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรม มีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ การเรียนการสอน

4.5 มีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม ให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของ สรุปใจความสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครู มีการกำหนดแผนงาน โครงการการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อสนองความต้องการของครูผู้สอนและจัดให้มีแผนการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน....”

(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“...เตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศโดยให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศ...”

(หัวหน้าฝ่ายวิชาการ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การนิเทศร่วมกัน มีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม ปฏิทินการนิเทศ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในสถานศึกษา คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศโดยใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของสถานศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นพื้นฐาน มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศและกำหนดขั้นตอน วิธีการนิเทศร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“...มีการประชุมจัดทำโครงการนิเทศกำหนดกิจกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองใน การรับการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“...สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนกำหนดสร้างแบบประเมินผลการนิเทศ....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2567)

“...สถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศโดยใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาความ ต้องการของสถานศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นพื้นฐาน มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศและกำหนดขั้นตอน วิธีการนิเทศร่วมกัน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2567)

“...มีการประชุมปรึกษาหารือ ระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศและ กำหนดขั้นตอน วิธีการประเมินผลการนิเทศร่วมกัน ให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองใน การรับการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2567)

“...มีการวางแผนและเตรียมการในการปฏิบัติงานนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพ ปัจจุบันปัญหาและจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศโดยให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

ผู้วิจัยนำผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มาทำการสังเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายใน	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา		
1.1 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา 1.2 สถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา 1.3 สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณ และกำลังคน 1.4 สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนด ทางเลือกในการปฏิบัติ 1.5 สถานศึกษามีการประมวลผลทางเลือกเพื่อนำทางเลือกไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา	1.1 สร้างโครงสร้างที่ชัดเจนในการสนับสนุนกระบวนการนิเทศ โดยรวมถึงการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนในการสนับสนุนนิเทศในสถานศึกษา 1.2 ทำความเข้าใจสภาพการศึกษาปัจจุบันและการตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม 1.3 ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน 1.4 ควรกำหนดวิธีการแก้ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา 1.5 ควรมีการกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 1.6 ควรประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา	1.1 สถานศึกษาจัดทำโครงสร้างในการดำเนินการนิเทศและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงาน 1.2 สถานศึกษาควรทราบสภาพการศึกษาปัจจุบันปัญหาและความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและบริบทของสถานศึกษา 1.3 สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญเพื่อที่จะแก้ไข้ปัญหาที่เร่งด่วนก่อน 1.4 สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยในวิธีการการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ 1.5 สถานศึกษาควรนำวิธีการนิเทศภายในที่หลากหลายมาวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายใน	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
2. ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา		
2.1 สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ 2.2 สถานศึกษามีการเตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา 2.3 สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ 2.4 ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การนิเทศร่วมกัน 2.5 สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน 2.6 สถานศึกษามีการให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศ 2.7 สถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม	2.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อจัดทำแผนการนิเทศร่วมกัน และทราบปัญหาและความต้องกการของการนิเทศ 2.2 มีการเตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา 2.3 ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การนิเทศร่วมกัน 2.4 สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรม มีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ การเรียนการสอน 2.5 มีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม ให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของ	2.1 สถานศึกษาควรร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศภายในและนำปัญหา ความต้องการของการนิเทศมาใช้ในการจัดทำแผน 2.2 สถานศึกษาต้องทราบถึงสภาพของปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อที่จะเตรียมการปฏิบัติการนิเทศ 2.3 สถานศึกษามีการจัดทำแผนการนิเทศ โดยกำหนดวิธีการประเมินผลขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างชัดเจน 2.4 สถานศึกษาต้องให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการนิเทศด้วยตนเอง
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา		
3.1 สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.1 ผู้บริหารต้องเป็นกลางในการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศและต้องตรงตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.1 ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศต้องชี้แจงให้กับผู้ที่จะทำการนิเทศเกี่ยวกับแผนการนิเทศให้ถูกต้องและชัดเจน

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายใน	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
3.2 สถานศึกษามีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ 3.3 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.4 สถานศึกษามีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา 3.5 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนา มากกว่าการตัดสิน 3.6 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน	3.2 ผู้บริหารควรมีการให้คำปรึกษา ในการนิเทศช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ถูกนิเทศ 3.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.4 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของสถานศึกษา 3.5 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียน 3.6 สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอน	3.2 สถานศึกษามีคณะทำงานที่จะช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3.3 สถานศึกษาต้องส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนอำนวยความสะดวกและแนะนำให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอน 3.4 สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูมีรูปแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา		
4.1 สถานศึกษามีการกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล 4.2 สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล	4.1 มีประชุมชี้แจงให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบรายละเอียดของการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 4.2 สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล	4.1 สถานศึกษามีคณะกรรมการในการประเมินผลของการนิเทศซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 4.2 บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องทราบถึงผลการประเมินและต้องมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไข

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายใน	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
4.3 มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศ 4.4 สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล 4.5 สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง 4.6 สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและรายงานผล	4.3 มีคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4.4 สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล 4.5 สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและรายงานผล 4.6 เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน	4.3 สถานศึกษาต้องมีการสร้างเครื่องมือและใช้เครื่องมือประเมินผลการนิเทศโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ 4.4 สถานศึกษาต้องให้บุคลากรทุกคนมีการประเมินผลการนิเทศโดยประเมินตนเอง ประเมินเพื่อนเพื่อที่จะนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกันต่อไป

จากการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 สรุปแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศ	แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
1. การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา	1.1 ผู้บริหารจัดทำโครงสร้างในการดำเนินการนิเทศ และกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงาน
	1.2 ผู้บริหารและครูควรทราบสภาพการศึกษาปัจจุบันปัญหาและความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและบริบทของสถานศึกษา
	1.3 ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วนก่อน
	1.4 ผู้บริหารและครูควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยในวิธีการการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ
	1.5 ผู้บริหารและครูควรนำวิธีการนิเทศภายในที่หลากหลายมาวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กระบวนการนิเทศ	แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	2.1 ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศภายในและนำปัญหา ความต้องการของการนิเทศมาใช้ในการจัดทำแผน
	2.2 ผู้บริหารและครูต้องทราบถึงสภาพของปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อที่จะเตรียมการปฏิบัติการนิเทศ
	2.3 ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการนิเทศ โดยกำหนดวิธีการประเมินผลขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน
	2.4 ผู้บริหารต้องให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการนิเทศด้วยตนเอง
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.1 ครูผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศต้องชี้แจงให้กับผู้ที่จะทำการนิเทศเกี่ยวกับแผนการนิเทศให้ถูกต้องและชัดเจน
	3.2 ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานที่จะช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
	3.3 ผู้บริหารต้องส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนอำนวยความสะดวกและแนะนำให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอน
	3.4 ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูมีรูปแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
กระบวนการนิเทศ	แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.1 ผู้บริหารต้องจัดให้มีคณะกรรมการในการประเมินผลของการนิเทศซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
	4.2 บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องทราบถึงผลการประเมินและต้องมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไข
	4.3 ผู้บริหารและครูต้องมีการสร้างเครื่องมือและใช้เครื่องมือประเมินผลการนิเทศโดยนำเทคโนโลยีมาใช้
	4.4 ผู้บริหารต้องให้บุคลากรทุกคนมีการประเมินผลการนิเทศโดยประเมินตนเอง ประเมินเพื่อน เพื่อที่จะนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกันต่อไป

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 17 แนวทาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง
2. การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง
3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางประกอบการยกร่างคู่มือแนวทารกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งกำหนดรายละเอียดโครงสร้างออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย เหตุผลและความจำเป็นในการสร้างคู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลในการใช้คู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน หน่วยที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศภายใน หน่วยที่ 3 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน และหน่วยที่ 4 การจัดทำแผนการนิเทศภายใน ซึ่งได้มาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดจากงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
4. กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วยวิธีการ 3 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความพึงพอใจ 2) แบบสังเกตพฤติกรรม 3) แบบประเมินผลงาน และ 4) แบบสัมภาษณ์

ในการยกร่างคู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินรูปแบบคู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการที่จะนำไปพัฒนาผู้บริหารต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้มีจำนวน 7 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยร่างคู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีดังนี้

ร่างคู่มือการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และกลุ่มผู้เรียนปกติและผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และให้คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย อีกทั้งเพื่อผลิตและพัฒนาครูผู้สอนในทุกระดับและประเภทการศึกษาให้เป็นครูที่มีคุณธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสมรรถนะสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 109) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับการศึกษาของผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนโดยกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมมือกันในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน จึงทำให้การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอนของครู รวมทั้งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา 2554, น. 12-13) การจัดการศึกษาจึงต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร โดยอาศัยกระบวนการพัฒนางานที่สำคัญ 3 กระบวนการที่มีความสัมพันธ์กัน คือ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีประเด็นที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนา คือ สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตให้เป็นคนดี เก่ง และส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสู่ความความเป็นมืออาชีพและรองรับการสู่สากล มีการจัดระบบบริหารองค์กร การประสานงานการให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ติดตามการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก รวมถึงมีการพัฒนากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องสร้างแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ขึ้นเพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ทุกคนได้นำกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้วิธีการในการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ 1) การอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

2.2 เพื่อสามารถนำแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน ในการนำแนวทางไปพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน เนื้อหาควรเกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาดังนี้

1.1 สถานศึกษาจัดทำโครงสร้างในการดำเนินการนิเทศ และกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงาน

1.2 สถานศึกษาควรทราบสภาพการศึกษาปัจจุบันปัญหาและความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและบริบทของสถานศึกษา

1.3 สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญเพื่อที่จะแก้ไข้ปัญหาที่เร่งด่วนก่อน

1.4 สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยในวิธีการการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ

1.5 สถานศึกษาควรนำวิธีการนิเทศภายในที่หลากหลายมาวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดทำโครงสร้างในการดำเนินการนิเทศ และกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ควรทราบสภาพการศึกษาปัจจุบันปัญหาและความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญเพื่อที่จะแก้ไข้ปัญหาที่เร่งด่วนก่อนและควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยในวิธีการการแก้ไขปัญหาในการนิเทศสถานศึกษาควรนำวิธีการนิเทศภายในที่หลากหลายมาวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

หน่วยที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศภายใน ในการนำแนวทางไปพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ควรเกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาดังนี้

2.1 ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศต้องชี้แจงให้กับผู้ที่จะทำการนิเทศเกี่ยวกับแผนการนิเทศให้ถูกต้องและชัดเจน

2.2 สถานศึกษามีคณะทำงานที่จะช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2.3 สถานศึกษาต้องส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนอำนวยความสะดวกและแนะนำให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอน

2.4 สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูมีรูปแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศต้องชี้แจงให้กับผู้ที่จะทำการนิเทศเกี่ยวกับแผนการนิเทศให้ถูกต้องและชัดเจน สถานศึกษามีคณะทำงานที่จะช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน สถานศึกษาต้องส่งเสริมช่วยเหลือ

สนับสนุนอำนวยความสะดวกและแนะนำให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอน สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูมีรูปแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

หน่วยที่ 3 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน ในการนำแนวทางไปพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน เนื้อหาควรเกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาดังนี้

3.1 สถานศึกษามีคณะกรรมการในการประเมินผลของการนิเทศซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

3.2 บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องทราบถึงผลการประเมินและต้องมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไข

3.3 สถานศึกษาต้องมีการสร้างเครื่องมือและใช้เครื่องมือประเมินผลการนิเทศโดยนำเทคโนโลยีมาใช้

3.4 สถานศึกษาต้องให้บุคลากรทุกคนมีการประเมินผลการนิเทศโดยประเมินตนเอง ประเมินเพื่อน เพื่อที่จะนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกันต่อไป

ดังนั้น สถานศึกษาควรมีคณะกรรมการในการประเมินผลของการนิเทศซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องทราบถึงผลการประเมินและต้องมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไขสถานศึกษาต้องมีการสร้างเครื่องมือและใช้เครื่องมือประเมินผลการนิเทศโดยนำเทคโนโลยีมาใช้สถานศึกษาต้องให้บุคลากรทุกคนมีการประเมินผลการนิเทศโดยประเมินตนเอง ประเมินเพื่อน เพื่อที่จะนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกันต่อไป

หน่วยที่ 4 การจัดทำแผนการนิเทศภายใน ในการนำแนวทางไปพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายใน เนื้อหาควรเกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาดังนี้

4.1 สถานศึกษาควรร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศภายในและนำปัญหา ความต้องการของการนิเทศมาใช้ในการจัดทำแผน

4.2 สถานศึกษาต้องทราบถึงสภาพของปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อที่จะเตรียมการปฏิบัติการนิเทศ

4.3 สถานศึกษามีการจัดทำแผนการนิเทศ โดยกำหนดวิธีการประเมินผลขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างชัดเจน

4.4 สถานศึกษาต้องให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการนิเทศด้วยตนเอง

ดังนั้น สถานศึกษาควรร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศภายในและนำปัญหา ความต้องการของการนิเทศมาใช้ในการจัดทำแผนสถานศึกษาต้องทราบถึงสภาพของปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อที่จะเตรียมการปฏิบัติการนิเทศสถานศึกษามีการจัดทำแผนการนิเทศ โดยกำหนดวิธีการประเมินผลขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างชัดเจนสถานศึกษาต้องให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการนิเทศด้วยตนเอง

4. กระบวนการพัฒนา

คู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้จากการรวบรวมความรู้ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 กำหนดกิจกรรมดังนี้

ตารางที่ 4.9 กระบวนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

การดำเนินการพัฒนา	กระบวนการพัฒนา	จำนวนชั่วโมงในการพัฒนา
ระยะที่ 1 กิจกรรม ก่อนการพัฒนา	ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ศึกษาองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยค้นคว้าจาก ตำรา เอกสารหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน 2) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 3) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน และ 4) การจัดทำแผนการนิเทศภายใน	18
ระยะที่ 2 กิจกรรมระหว่างการพัฒนา	การฝึกอบรม 1. กิจกรรมการปฐมนิเทศเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน และเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาเข้าใจวัตถุประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อการเข้ารับการอบรมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมายหรือผลที่คาดหวัง มีส่วนร่วมในกิจกรรมและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้ ตามเนื้อหา 4 หน่วย คือ 1) หน่วยที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน 2) หน่วยที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศภายใน 3) หน่วยที่ 3 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน 4) หน่วยที่ 4 การจัดทำแผนการนิเทศภายใน 3. กิจกรรมการสาธิตเพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การดำเนินการพัฒนา	กระบวนการพัฒนา	จำนวนชั่วโมงในการพัฒนา
	การศึกษาดูงาน (Site Visit) 1. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล มีประสบการณ์ มีผลงานที่เป็นที่ประจักษ์หรือสถานศึกษาต้นแบบด้านสมรรถนะ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง	12
	การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง (Workshop) 1. กิจกรรมการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. กิจกรรมการระดมความคิด (Brain-Storming) การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย (Discussion) การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา	18
ระยะที่ 3 กิจกรรมหลังการพัฒนา	1. เพื่อให้การพัฒนาเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพโดยหลังกิจกรรมการพัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้ว มีการกำกับ ติดตาม นิเทศ (Site Visited) ในช่วงหลังการพัฒนา 2. มีการทบทวนหลังกิจกรรม (After Action Review-AAR) และวัดผลประเมินผล	6
	รวม	60

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.1 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

5.1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

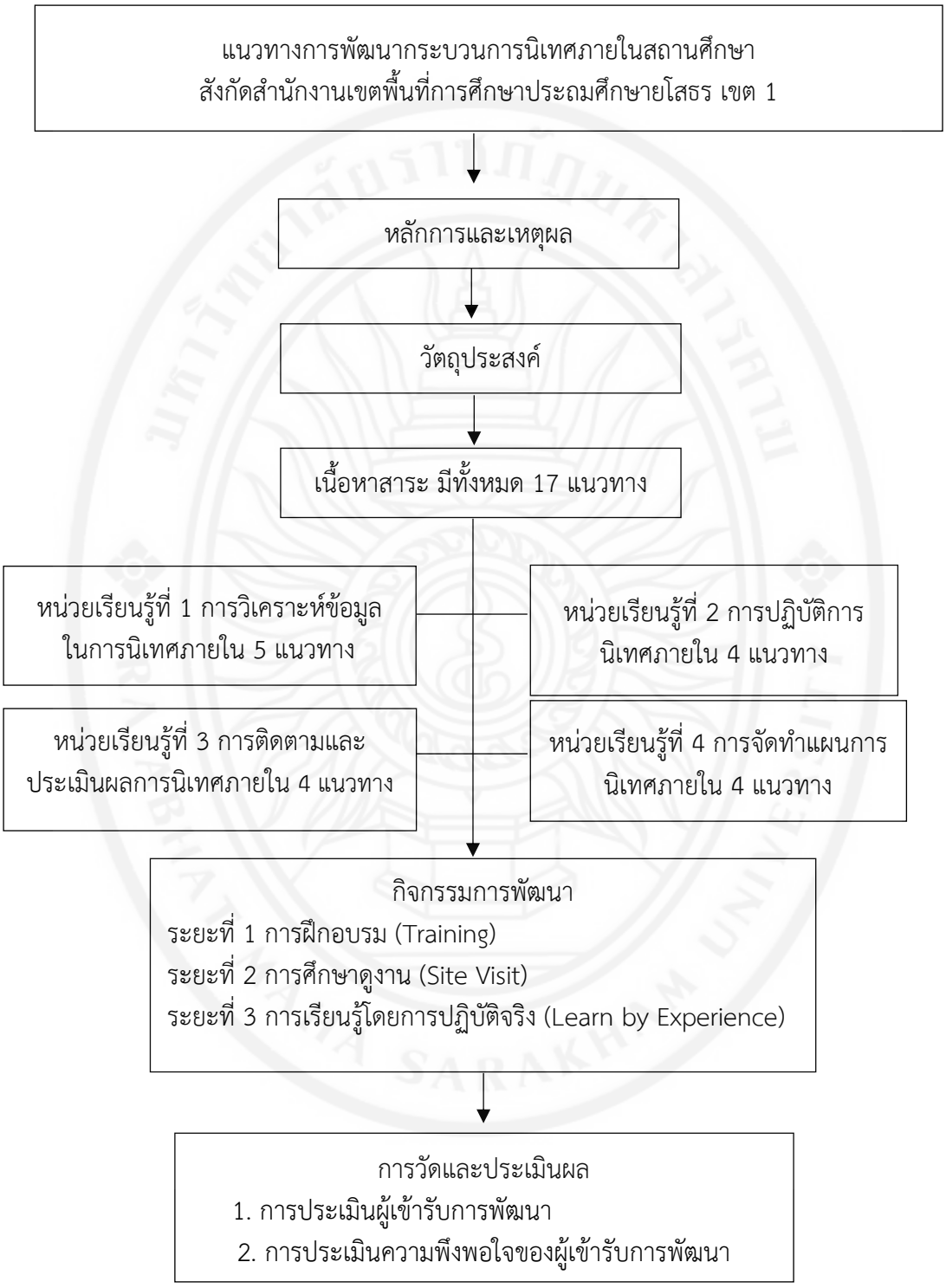
5.1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การประเมินใบกิจกรรม

5.1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล ดังนี้

5.2.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

5.2.2 ผ่านการวัดและประเมินผลระหว่าง และหลังการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80



ภาพที่ 4.1 คู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ตารางที่ 4.10 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล
1. หลักการและเหตุผล						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3.4 หน่วยที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูล	5.00	0.00	มากที่สุด	3.86	0.38	มากที่สุด
3.5 หน่วยที่ 2 การปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.6 หน่วยที่ 3 3 การติดตามและประเมินผล	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.7 หน่วยที่ 4 การจัดทำแผน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. กิจกรรมการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.57	0.79	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4.3 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา การพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
5.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วมพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.89	0.35	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ชี้ให้เห็นว่าคู่มือแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.89, $S.D.$ = 0.35) และมีผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79, $S.D.$ = 0.41)

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตามลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีดังนี้

5.1.1.1 สภาพปัจจุบันกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) การจัดทำแผนการนิเทศภายใน 2) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน 3) การปฏิบัติการนิเทศภายใน และ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในตามลำดับ

5.1.1.2 สภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน 2) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 3) การจัดทำแผนการนิเทศภายใน และ 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน ตามลำดับ

5.1.1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน 2) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 3) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน และ 4) การจัดทำแผนการนิเทศภายใน ตามลำดับ

5.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีดังนี้

5.1.2.1 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบ 17 แนวทาง ได้แก่

1) การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา 5 แนวทาง

2) การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 แนวทาง

3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง

4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 แนวทาง

5.1.2.2 ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 4) การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

5.1.2.3 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 4) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในครั้งนี้ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า

5.2.1.1 สภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีกระบวนการนิเทศที่ยังไม่ชัดเจน สถานศึกษาจึงต้องให้ผู้บริหารและครูมีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวัง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ มีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม รวมถึงการเตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลายเน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตัดสิน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและรายงานผล สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล และประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับ จริยา ศรีชนะ (2563) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียน มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับ ณัฐกานต์ รัชชะ และคณะ (2561, น. 41-52) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับ

สภาพปัจจุบันการนิเทศสูงที่สุดคือ ด้านปฏิบัติการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผล ตามลำดับ ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันการนิเทศต่ำที่สุดคือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียน

5.2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการประมวลผลทางเลือก เพื่อนำทางเลือกไปใช้ใน การวางแผนการแก้ปัญหา สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ มีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรมสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอนด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน มีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายใน มีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผลสถานศึกษามีการกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผลสอด และการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์กับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศสถานศึกษา คล้องกับสุริยา สุนาอาจ (2560, น. 78) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน ด้ายการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน โดยสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

5.2.1.3 ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.52 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นฉบับปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) อยู่ระหว่าง 0.49-0.56 โดยด้านที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงที่สุดคือ การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายใน แสดงว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จะต้องพัฒนากระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนมาเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่พบว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์พบว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา จัดให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน อีกทั้งยังต้องวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาและการกำหนดความต้องการในการนิเทศ ควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลางบประมาณ กำลังคน และควรมีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหากระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งผู้นิเทศต้องทราบปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ Pelling (2013, pp. 553-558) กล่าวว่า

การพัฒนางานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านการนิเทศ ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ สมโภชน์ นันบุญ และจำเนียร พลหาญ (2565) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยค่าความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการเผยแพร่และขยายผล การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ลำดับที่ 2 ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน ลำดับที่ 3 ด้านการปฏิบัติ การนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน และลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน

5.2.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า

5.2.2.1 แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดทำโครงสร้างในการดำเนินการนิเทศ และกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงาน ต้องทราบสภาพการศึกษาปัจจุบันปัญหาและความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและบริบทของสถานศึกษาและนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วนก่อนและควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยในวิธีการการแก้ไขปัญหาในการนิเทศสถานศึกษาควรนำวิธีการนิเทศภายในที่หลากหลายมาวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศภายในและนำปัญหา ความต้องการของการนิเทศมาใช้ในการจัดทำแผนและต้องทราบถึงสภาพของปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อที่จะเตรียมการปฏิบัติการนิเทศ มีการจัดทำแผนการนิเทศ โดยกำหนดวิธีการประเมินผลขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ต้องให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการนิเทศด้วยตนเอง ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษาต้องมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปฏิบัติ การนิเทศต้องชี้แจงให้กับผู้ที่จะทำการนิเทศเกี่ยวกับแผนการนิเทศให้ถูกต้องและชัดเจนและมีคณะทำงานที่จะช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนอีกทั้งสถานศึกษาต้องส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนอำนวยความสะดวกและแนะนำให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอน สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูมีรูปแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาด้านที่ 4 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีคณะกรรมการในการประเมินผลของการนิเทศซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องทราบถึงผลการประเมินและต้องมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไข มีการสร้างเครื่องมือและใช้เครื่องมือประเมินผลการนิเทศโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ สถานศึกษาต้องให้บุคลากรทุกคนมีการประเมินผลการนิเทศโดยประเมินตนเอง ประเมินเพื่อน เพื่อที่จะนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกันต่อไป

5.2.2.2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากแนวทางการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพราะสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างในการดำเนินการนิเทศ และกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงาน และทราบสภาพการศึกษาปัจจุบันปัญหา ความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามบริบทของสถานศึกษาโดยมีการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญเพื่อที่จะแก้ไข้ปัญหาที่เร่งด่วน อีกทั้งยังมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในวิธีการการแก้ไขปัญหาในการนิเทศสถานศึกษาควรนำวิธีการนิเทศภายในที่หลากหลายมาวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งแนวทางการพัฒนาที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสม เข้าใจได้ง่าย สามารถปฏิบัติตามได้ สามารถพัฒนาการกระบวนนิเทศด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้ครบถ้วน สมบูรณ์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ สมโภชน์ นันบุญ และจำเนียร พลหาญ (2565, น. 116-117) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ พบว่า ด้านวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านวางแผนและพัฒนา การนิเทศภายในโรงเรียน ด้านปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ด้าน ติดตามและ ประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน และด้าน เผยแพร่ และขยายผลการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องซึ่งผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมมีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศ รวมถึงวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา โดยกำหนดความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่างยิ่งสำหรับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

5.3.1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ที่มีทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง

ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายใน

5.3.2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายใน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: ธารอักษร

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542* (ฉบับที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอรต์ ซินดิเคท จำกัด.

กรรนิการ์ วิมุติการ. (2558). *การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้.* มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และอภิสรรค์ ภาชนะวรรณ. (2562). การนิเทศการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 193-206.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

จริยา ศรีชนะ. (2563). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์

จำเนียร พลหาญ. (2553). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา หลัก ทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จอมพงศ์มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน:การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชำนาญ แสงจันทร์. (2555). *คู่มือการนิเทศภายใน.* ลำปาง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1.

ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาคาร.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2549). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ณัฐกานต์ รัชชะ และคณะ. (2561). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *Journal of Ratchathani Innovative Social Sciences*, 11, 41-52.

ณิกร กรีโส. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครู. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 2*(3), 78-83.

ณิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย. (2547). *คู่มือการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนดอนฉิมพลีพิทยาคม*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดิเรก ฤกษ์หร่าย. (2543). *ทฤษฎีและแนวทางพัฒนาสังคม* ในเอกสารการสอนชุดวิชาคหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ดวงเดือน ภูตยานันท์ และคณะ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 21(2), 267-276.

ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ และธรินธร นามวรรณ. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(1), 145-158.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ถอดรหัสปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การสอนกระบวนการคิด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และการประเมินภายนอกรอบ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นิตยา เปลื้องนุช. (2554). *การบริหารหลักสูตร.* ขอนแก่น: ทุนสนับสนุนการผลิตตำรามหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2551 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิรันดร รากแก้ว และ เสรี ชังภัย. (2563). *การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระสังคมศึกษา.* ขอนแก่น: สำนักงานศึกษาธิการขอนแก่น.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

ประดับ เรืองมาลัย. (2542). *หลักการสอนและการเตรียมการประสบการณ์ภาคปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ปราณี รุนวงษ์. (2546). *คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโมเดลซิปปา เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ระดับประถศึกษาของโรงเรียนวัดแสงสรรค์.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์

ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2551). *เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *นิเทศการสอน.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ

พศิน แตงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ดวงกมล พับลิชชิ่ง.

พัชรา วาณิชวศิล. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542) *การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ไพศาล วรคำ. (2565). *การวิจัยทางการศึกษา (Educational Research)*. มหารสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

มานะ ทองรักษ์. (2549). *รายงานผลการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

มนตรี ชมชื่น. (2548). *คู่มือการทอลวดลายผ้าตีนจกไท-ยวน จังหวัดราชบุรี.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตติยา มะโน. (2561). แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่ มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. ใน *การประชุมและนำเสนอผลงานวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 5*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงศ์ชวลิตกุล.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: นาฏศิลป์ โฆษณา.

วนิดา ภูวิชัย. (2562). *การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัลลภา อารีรัตน์. (2558). “การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25”, *EDGKKUJ*, 9(3), 165-173.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2554). *นิเทศการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 9). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์นครปฐม.

วิทยากร เชียงกูล. (2553). *ศาสตร์และศิลปะการเป็นผู้นำในโลกยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). การบริหารการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21, *เอกสารประกอบการ บรรยายในการสัมมนาวิชาการ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน.

ศักกรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2535). *เส้นทางก้าวหน้าของข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ: ปะดิพัท.

ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สงัด อุทรานันท์. (2545). *การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎี และปฏิบัติ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สันติ อุดคำ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.*วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 9(34), 197-205.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 (2565). *คู่มือการนิเทศและติดตาม*. ยโสธร: กลุ่มนิเทศและติดตาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน.* กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 8(3), 173-182.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2543). *กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา

สุริยา สุนาอาจ. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เสรี ลาชโรจน. (2550). *การจัดการสถานศึกษา* (พิมพครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สงคราม มังคะละ. (2552). *การนิเทศภายในโรงเรียน.* เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สมโภชน์ นันบุญ และจำเนียร พลหาญ. (2565). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 6*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2565.

สมเกียรติ ศิลปวิศาล. (2556). *การพัฒนาคู่มือการจัดทำเอกสารการประเมินการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของครูในเครือข่ายสินปุนตาปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี* เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.

สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

อัจฉริยา ฤทธิรณ. (2563). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อารมณ์ ฉนวนจิตร. (2551). *การนิเทศการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุทัย บุญประเสริฐและชโลมใจ ภิงคารรัตน์. (2548) *หลักการแนะแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งสาส์นการพิมพ์.

Alkrdem, M.(2011). “School-Based Instructional Supervision in Saudi Arabian Public Secondary Schools”. *Dissertation Abstracts International,* 70(99), 3836–A

Beach, Don M. and Reinhartz, Judy. (2000). *Supervision leadership: focus on instruction*. Boston: Allyn and Bacon.

Bland, C. J. et al. (2005). “A Theoretical, Practical, Predictivemodel of Faculty and Department Research Productivity”. *Academic Medicine*, 80(3), 225-237

Ercan, K. & Soner, Y. (2007). “Enthusiasm Vs. Experience in Mentoring: A Comparison of Turkish Novice and Experienced Teachers in Fulfilling Supervisory Roles.” *Asia Pacific Education Review*, 8(2), 250-260.

Glickman, C.D., S.P. Gordon and J.M. Ross-Gordon. (2001). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*. Boston: Allyn and Bacon.

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: Mc Graw–Hill,

Grant, A.M. (2012). Australian Coaches' Views On Coaching Supervision : A Study With Implications For Australian Coach Education, Training And Practice. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 10(2), 17-33

Jennings, C., & Wargnier, J. (2015). *Effective learning with 70:20:10.* The new frontier for the extended enterprise. N.P.: CrossKnowledge.

Kimbrough, Theodore J. (2000). *Educational Administration: an Introduction*. 3 rd ed. New York: Macmillan Publishing Company.

Langfore, D. T. (2007). “Preservice Teachers’ Perceptions of the Role and Function of the School Counselor.” *Dissertation Abstracts International*, 77(9), 232-247.

MemduhoĞLu, H.B. (2012). The Issue of Education Supervision in Turkey in the Views of Teachers, Administrators, Supervisors and Lecturers. *Educational Sciences: Theory and Practice,* 12(1), 149-156.

Nolan, J. F., and Hoover, L. A. (2008). *Teacher supervision and evaluation: Theory into Practice.* (2nd ed.). Hoboken, N. J.: Wiley.

Pelling, N.J. (2013). Supervisory Identity Development and Its Relationship to Supervisory Experience Counselling Experience and Training in Supervision. *Dissertation Abstracts International*, 73, 553-558.

Yavuz, M. (2010). “Effectiveness of Supervisions Conducted by Primary Education Supervisors According to School Principals”. *Evaluations,* 10(3), 371-378.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตารางที่ ก.1 ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา / สาขาวิชา	ตำแหน่ง
1.	รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.อรัญ ซุยกระเดื่อง	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา	อาจารย์ประจำหลักสูตร (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2.	รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา	อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3.	รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา	ประธานหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4.	นายลิขิต ศรีวรมย์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
5.	ดร.เชษฐา ค้าคล่อง	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา	ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาชนะชัยวิทยาคม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตารางที่ ก.2 ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง
1.	นางณัฏฐลักษณ์ จันทรศรีสกุล	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)	ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกกลางบ่อหลุบ
2.	นางสุภาวรรณ นามลิวัน	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)	ครูโรงเรียนโคกกลางบ่อหลุบ
3.	นางสาวสุดารัตน์ มังลา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)	ครูโรงเรียนโคกกลางบ่อหลุบ
4.	นายชุมพล ฝูงใหญ่	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
5.	นายสุพิษ ศิริบุตร	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
6.	นายปราโมทย์ ดวงมนตรี	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)	ศึกษานิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
7.	รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)	ประธานหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
8.	รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)	นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
9.	รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)	ประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

ตารางที่ ก.3 ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินคู่มือ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1.	นายสุพิษ ศิริบุตร	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1
2.	นางสุทธินันท์ บุญศักดิ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
3.	นายพินิจ โคตะการ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร
4.	นายรัตนะ แสงทองทิพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
5.	นายเริงฤทธิ์ เยื่อใย	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
6.	นายอนันต์ มีชัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแกม่วงหนองตุกหลุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
7.	นางลักขณา แสงทองทิพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหัวเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการวิจัย

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการนิเทศภายใน ที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีข้อคำถามที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการวิจัยในเรื่องนี้

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องประเด็นข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา
0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา
+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นายธีระภัทร พินิจมนตรี
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ โทร. 080 – 0207773 อาจารย์ที่ปรึกษา
นายธีระภัทร พินิจมนตรี โทร. 065 - 6962453 ผู้วิจัย

/นิยามศัพท์...

นิยามศัพท์

การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ซึ่งต้องการให้เกิดการร่วมมือ การช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาหารือเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมการสอนได้ด้วยตนเอง ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบการดำเนินงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ การวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาการกำหนดความต้องการในการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลางบประมาณ กำลังคน และการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวาง แผนการแก้ปัญหา

2. ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในสถานศึกษา อาศัยหลักการเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีการกำหนด ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการนิเทศร่วมกัน การกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน การให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศและ การจัดทำโครงการนิเทศ

3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยการนำแผนงานกำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งมีผู้รับผิดชอบพิจารณากิจกรรมการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับสภาพบริบททรัพยากรของสถานศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลืออำนวยความสะดวกการส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำเทคนิคและวิธี การนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ได้รับ การปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน

4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 การกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล การกำหนดวิธีการประเมินผล การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศจัดในรูปของคณะกรรมการ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้าง และการใช้เครื่องมือในการประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาในปัจจุบันของสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความคาดหวังทางการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพของปัญหาที่ต้องการได้รับการปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ปีการศึกษา 2566

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ปีการศึกษา 2566

แนวทางการพัฒนาการนิเทศ หมายถึง วิธีการพัฒนาการนิเทศภายในที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบการพัฒนา วิธีการพัฒนา การประเมินผล และส่วนที่ 2 การพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา หน่วยที่ 2 การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา หน่วยที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา หน่วยที่ 4 ติดตาและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง

นิยามศัพท์	ข้อที่	กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
			-1	0	+1	
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา						
กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ การวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาการกำหนดความต้องการในการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้ สอดคล้องกับเวลา งบประมาณกำลังคน และการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวาง แผนการแก้ปัญหา	1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา				
	2	สถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวัง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา				
	3	สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้อง กับเวลา งบประมาณและกำลังคน				
	4	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ				
	5	สถานศึกษามีการประมวลผลทางเลือกเพื่อนำทางเลือกไปใช้ใน การวางแผนการแก้ปัญหา				
ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา						
กระบวนการดำเนินงานของโดยกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในสถานศึกษา อาศัยหลักการเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษา	1	สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมี การนิเทศ				
	2	สถานศึกษามีการเตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา				
	3	สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ				

นิยามศัพท์	ข้อที่	กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
			-1	0	+1	
ผู้บริหารและครูมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการนิเทศร่วมกัน การกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศและการจัดทำโครงการนิเทศ	4	ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการนิเทศร่วมกัน				
	5	สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน				
	6	สถานศึกษามีการให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศ				
	7	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม				
ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา						
กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการนำแผนงานกำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งมีผู้รับผิดชอบพิจารณากิจกรรมการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับสภาพบริบททรัพยากรของสถานศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลืออำนวยความสะดวก การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ได้รับ การปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน	1	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงาน นิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา				
	2	สถานศึกษามีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ				
	3	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
	4	สถานศึกษามีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมา ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา				
	5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนา มากกว่าการตัดสิน				
	6	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอนด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อน ครูด้วยกัน				

นิยามศัพท์	ข้อที่	กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
			-1	0	+1	
ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา						
กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา การกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล การกำหนดวิธีการประเมินผล การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศจัดในรูปของคณะกรรมการ การสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล การนำผลการประเมินมาใช้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	1	สถานศึกษามีการกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล				
	2	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล				
	3	มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศ				
	4	สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล				
	5	สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง				
	6	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและรายงานผล				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

( )

วันที่ ...../...../.....



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อใช้ในการสำเร็จการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการจัดทำแผน จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการปฏิบัติการ จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการติดตามและประเมินผล จำนวน 6 ข้อ

3. เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามนี้แล้ว ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบทางลบต่อตัวท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และผลการวิจัยนี้นำไปใช้เฉพาะในการวิจัยเท่านั้น ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายธีระภัทร พินิจมนตรี
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผศ.ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ โทร. 0-8002-0777-3 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นายธีระภัทร พินิจมนตรีโทร. 0-6569-6245-3 ผู้ทำการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

คำชี้แจง

ในการตอบคำถามแบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพ(ตำแหน่ง) ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. ขนาดสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก ☐ ขนาดกลาง ☐ ขนาดใหญ่ ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำนวน 24 ข้อ

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ ข.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา											
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา										
2	สถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพ ปัจจุบันกับความคาดหวัง เพื่อเป็นข้อมูล ในการกำหนดประเด็นปัญหา										
3	สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาให้สอดคล้อง กับเวลา งบประมาณ และกำลังคน										
4	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา และกำหนด ทางเลือกในการปฏิบัติ										
5	สถานศึกษามีการประมวลทางเลือก เพื่อนำทางเลือกไปใช้ใน การวางแผน การแก้ปัญหา										
การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา											
6	สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือ ระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่ง ปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมี การนิเทศ										
7	สถานศึกษามีการเตรียมการในการ ปฏิบัติงานการนิเทศ ที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหา										
8	สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ นิเทศ										
9	ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการประเมินผล การนิเทศร่วมกัน										

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา (ต่อ)											
10	สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรม การประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน										
11	สถานศึกษามีการให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองใน การรับการนิเทศ										
12	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม										
การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา											
13	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงาน นิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา										
14	สถานศึกษามีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ										
15	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										
16	สถานศึกษามีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมา ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา										
17	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนา มากกว่าการตัดสิน										
18	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน										

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา											
19	สถานศึกษามีการกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล										
20	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล										
21	มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศ										
22	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล										
23	สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง										
24	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้และมีการสรุปและ รายงานผล										



แบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1

ผู้สัมภาษณ์/ผู้วิจัย นายธีระภัทร พินิจมนตรี
นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้ คำถามทุกประเด็นเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ที่ได้จากกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยเรียงลำดับเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ จำนวนด้านละ 2 ข้อ รวมทั้งสิ้น 8 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์นี้ โดยผู้ให้สัมภาษณ์สามารถทราบคำถามของผู้วิจัยเพื่อเตรียมคำตอบล่วงหน้า

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้เสียสละเวลาให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลเพื่อการวิจัย ทั้งนี้หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานติดต่อกับผู้วิจัย คือ นายธีระภัทร พินิจมนตรี หมายเลขโทรศัพท์ 065-6962453 E-mail:658210200216@rmu.ac.th

3. วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยขออนุญาตติดต่อท่านผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประสานการนัดหมายตามความเหมาะสมต่อไป

4. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ – สกุลผู้ให้สัมภาษณ์ .....
ตำแหน่ง..... ประสบการณ์การทำงาน..... ปี
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
สาขา.....
สถานที่ทำงาน..... จังหวัด..... .....
วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์..... .....
สถานที่สัมภาษณ์..... .....
เวลาในการสัมภาษณ์ เริ่มเวลา..... ถึง.....
ผู้สัมภาษณ์ นายธีระภัทร พินิจมนตรี

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.1) ท่านคิดว่าควรมีแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา **ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร**

.....
.....
.....

1.2) ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้**สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติอย่างไร**

.....
.....
.....

2. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.1) ท่านคิดว่าควรมีแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา **ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร**

.....
.....
.....

2.2) ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้**สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างไร**

.....

.....

.....

3. การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.1) ท่านคิดว่าควรมีแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา **ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร**

.....

.....

.....

3.2) ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ **สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผลอย่างไร**

.....

.....

.....

4. การจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.1) ท่านคิดว่าควรมีแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา **ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร**

.....

.....

.....

4.2) ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนา**สถานศึกษา ที่จะทำให้ครูมีโอกาสกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศอย่างไร**

.....

.....

.....

นายธีระภัทร พินิจมนตรี
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้สัมภาษณ์
วันที่...../...../.....



แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้
การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1

2. แบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1

3. ผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ด้วยทุกท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ทรงความรู้ และประสบการณ์ ผู้วิจัยจึงตระหนักดีว่าท่าน มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานวิจัยนี้ให้มีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายธีระภัทร พินิจมนตรี
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ โทร. 080-020-7773 อาจารย์ที่ปรึกษา
นายธีระภัทร พินิจมนตรี โทร. 065-696-2453 ผู้ทำการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อ – สกุล .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ปฏิบัติงาน.....

สังกัด.....

ตอนที่ 2 แบบประเมินแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน มีระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**มากที่สุด**

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน มีระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**มาก**

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน มีระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**ปานกลาง**

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน มีระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**น้อย**

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน มีระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**น้อยที่สุด**

ตารางที่ ข.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษา											
1.1	สถานศึกษาจัดทำโครงสร้างในการดำเนินการนิเทศ และกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงาน										
1.2	สถานศึกษาควรทราบสภาพการศึกษาปัจจุบันปัญหาและความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและบริบทของสถานศึกษา										
1.3	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญเพื่อที่จะแก้ไข้ปัญหาที่เร่งด่วนก่อน										
1.4	สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยในวิธีการการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ										
1.5	สถานศึกษาควรนำวิธีการนิเทศภายในที่หลากหลายมาวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา										
2. ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา											
2.1	สถานศึกษาควรร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศภายในและนำปัญหา ความต้องการของการนิเทศมาใช้ในการจัดทำแผน										
2.2	สถานศึกษาต้องทราบถึงสภาพของปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อที่จะเตรียมการปฏิบัติการนิเทศ										
2.3	สถานศึกษามีการจัดทำแผนการนิเทศโดยกำหนดวิธีการประเมินผลขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน										

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.4	สถานศึกษาต้องให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการนิเทศด้วยตนเอง										
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา (ต่อ)											
3.1	ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศต้องชี้แจงให้กับผู้ที่จะทำการนิเทศเกี่ยวกับแผนการนิเทศให้ถูกต้องและชัดเจน										
3.2	สถานศึกษามีคณะทำงานที่จะช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน										
3.3	สถานศึกษาต้องส่งเสริมช่วยเหลือสนับสนุนอำนวยความสะดวกและแนะนำให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอน										
3.4	สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูมีรูปแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา										
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา											
4.1	สถานศึกษามีคณะกรรมการในการประเมินผลของการนิเทศซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย										
4.2	บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องทราบถึงผลการประเมินและต้องมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไข										
4.3	สถานศึกษาต้องมีการสร้างเครื่องมือและใช้เครื่องมือประเมินผลการนิเทศโดยนำเทคโนโลยีมาใช้										
4.4	สถานศึกษาต้องให้บุคลากรทุกคนมีการประเมินผลการนิเทศโดยประเมินตนเอง ประเมินเพื่อน เพื่อที่จะนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกันต่อไป										

ภาคผนวก ค

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ ค.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายใน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการนิเทศภายในสถานศึกษา									
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวัง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นปัญหา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนด ทางเลือกในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการประมวลผลทางเลือกเพื่อนำทางเลือกไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านการจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา									
6	สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมี การนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีการเตรียมการในการปฏิบัติงานการนิเทศ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
9	ผู้บริหารและครู มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการนิเทศร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายใน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10	สถานศึกษามีการกำหนดกิจกรรมการประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับการนิเทศ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการนิเทศและกำหนดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา									
13	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงาน นิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตัดสิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายใน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา									
19	สถานศึกษามีการกำหนดสาระสำคัญของเรื่องที่จะประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อทราบผลการประเมินผลการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการสร้างและการใช้เครื่องมือในการประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาใช้ มีการสรุปและ รายงานผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่า ตั้งแต่ 0.80-1.00

ตารางที่ ค.2 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก		ค่าความเชื่อมั่น	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	0.44	0.91	0.94	0.95
2	0.59	0.68	0.93	0.96
3	0.67	0.85	0.93	0.95
4	0.52	0.92	0.94	0.95
5	0.69	0.80	0.93	0.95
6	0.68	0.62	0.93	0.96
7	0.45	0.45	0.94	0.96
8	0.56	0.61	0.94	0.96
9	0.65	0.93	0.93	0.95
10	0.54	0.89	0.94	0.95
11	0.72	0.52	0.93	0.96
12	0.47	0.94	0.94	0.95
13	0.62	0.51	0.93	0.96
14	0.65	0.88	0.93	0.95
15	0.75	0.52	0.93	0.96
16	0.52	0.50	0.94	0.96
17	0.65	0.61	0.93	0.96
18	0.57	0.45	0.93	0.96
19	0.71	0.55	0.93	0.96
20	0.65	0.58	0.93	0.96
21	0.58	0.53	0.93	0.96
22	0.57	0.48	0.93	0.96
23	0.59	0.49	0.93	0.96
24	0.53	0.76	0.94	0.96

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่า ตั้งแต่ 0.44-0.75
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่า ตั้งแต่ 0.45-0.93

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย



หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

ภาคผนวก จ

คู่มือการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1



คู่มือการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ ฉ.1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 นางณัฏฐลักษณ์ จันทรศรีสกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลุบ



ภาพที่ ฉ.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 นางสาวสุดารัตน์ มังลา ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลุบ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567



ภาพที่ ฉ.3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 นางสุภาวรรณ นามลิวัน
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลุบ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567



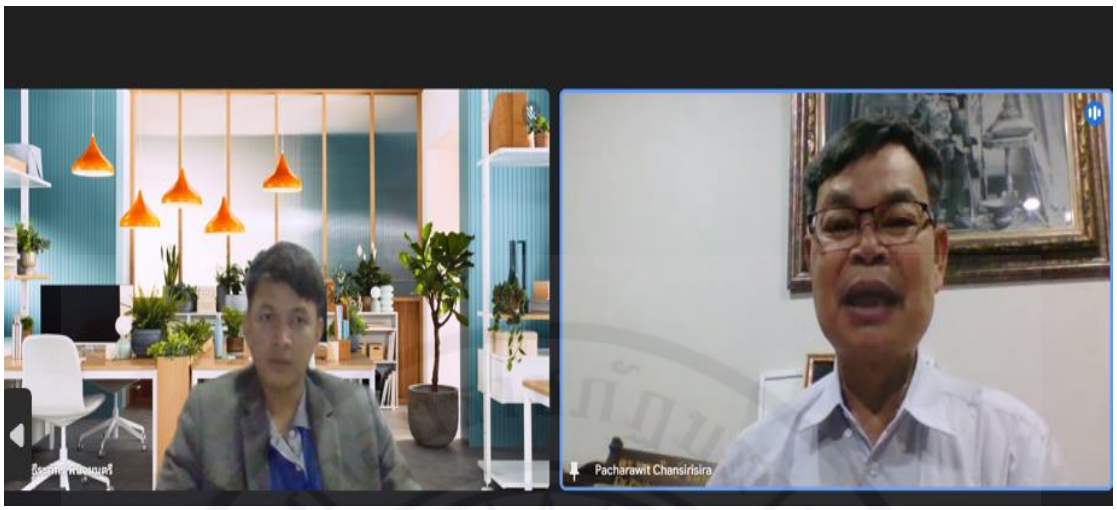
ภาพที่ ฉ.4 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 นายชุมพล ฝูงใหญ่ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 วันที่ 4 มีนาคม 2567



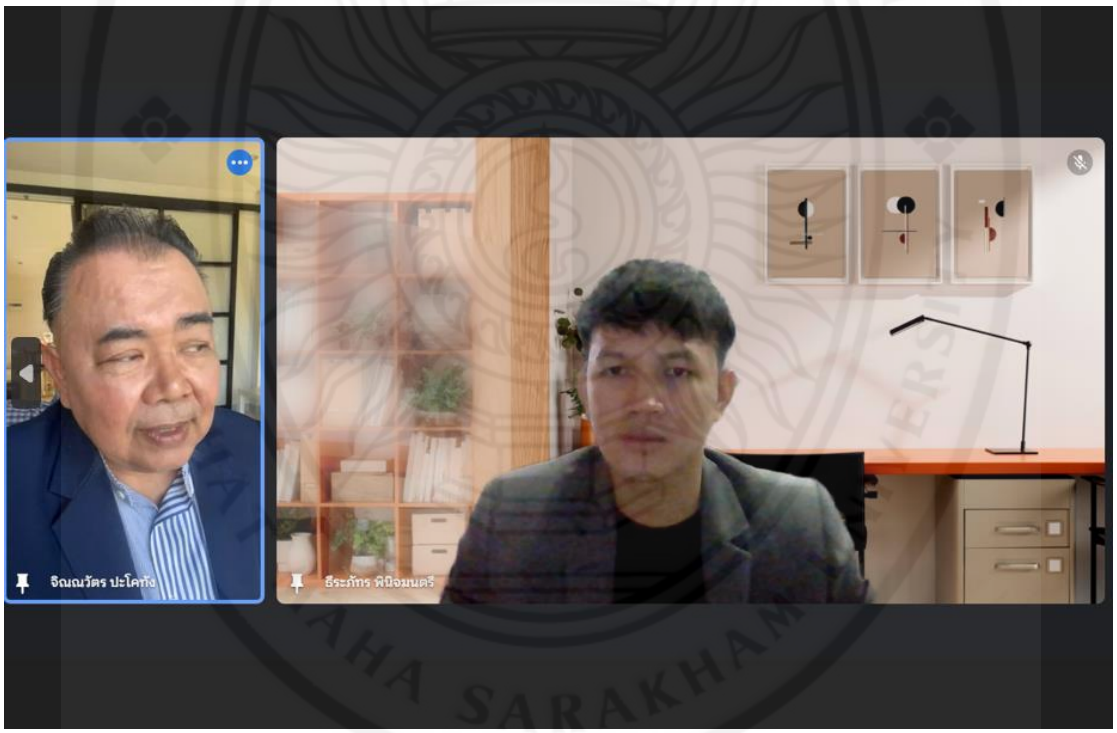
ภาพที่ ฉ.5 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 นายสุพิษ ศิริบุตร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 วันที่ 4 มีนาคม 2567



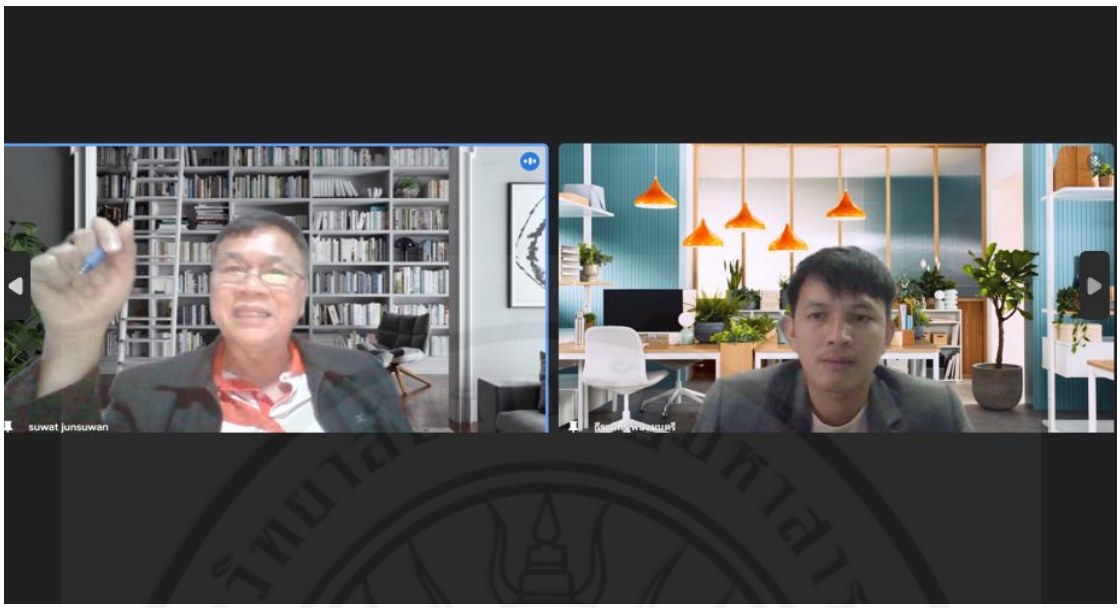
ภาพที่ ฉ.6 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 นายปราโมทย์ ดวงมนตรี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 วันที่ 4 มีนาคม 2567



ภาพที่ ฉ.7 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2567



ภาพที่ ฉ.8 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง
ตำแหน่ง นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2567



ภาพที่ ฉ.9 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9 รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์
วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2567

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ธีระภัทร พินิจมนตรี และชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2567). แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มรม.วิทยาเขตร้อยเอ็ด,* 4(2), (พฤษภาคม-สิงหาคม 2567).

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นายธีระภัทร พินิจมนตรี
วันเกิด	6 กุมภาพันธ์ 2537
ที่อยู่ปัจจุบัน	95 ถนนห้าธันวามหาราช ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร 35000 โทร 065-6962453
ตำแหน่งหน้าที่	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนมหาชนะชัยวิทยาคม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2559	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาวัสดุศาสตร์และนาโนเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิทยาศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม