

การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE INTERNAL SUPERVISION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS MAESALONGNAI
EDUCATION DEVELOPMENT NETWORK GROUP MAEFAHLUANG DISTRICT
UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน

อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ ทศนัย ใจกาวิน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ทัศนัย ใจกาวิณ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ:	การนิเทศภายในสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน จำนวน 132 คน โดยการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยมีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: THE INTERNAL SUPERVISION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS MAESALONGNAI
EDUCATION DEVELOPMENT NETWORK GROUP MAEFAHLUANG DISTRICT
UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

Author: Thatsanai Jaikawin, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Internal supervision of educational institutions, Mae Salong Nai Educational Development
Network Group

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of internal supervision of educational institutions Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 3 and 2) to compare the level of internal supervision of educational institutions Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 3. There are classified by status, educational background, teaching experience, and the size of the school. The sample is done by 132 people including administrators and teachers in the school of Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District. Selected by the sample group from Krejcie and Morgan's table. A simple random sampling method was used. By drawing lots. The research used a questionnaire with a 5-level rating scale, with the consistency of all questions equal to 1.00 and the confidence value was 0.94. Analyzed the data by frequency, percentage, average, standard deviation (S.D), t-test, and F-test statistics. The research results found that: 1) the internal supervision of educational institutions Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 3 found that the overall level was moderate. 2) to compare the level of internal supervision of educational institutions Mae Salong Nai Educational Development Network Group Mae Fah Luang District under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 3. Classified by status, educational background, teaching experience, and the size of the school. Found that the overall and sides were different in statistical significance at the level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายวันชัย ชื่นตา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี คุณค่าและความดีงามของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ความช่วยเหลือและได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ จนประสบความสำเร็จด้วยดี

ทัศนัย ใจกาวิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไป.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน	14
การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิดแมน	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
การสร้างเครื่องมือ.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
บทที่ 5 บทสรุป.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	115
ภาคผนวก ข แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	116
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	130
ประวัติผู้วิจัย.....	132

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาแม่สลองใน	10
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำเสนอเป็นภาพรวมรายด้าน.....	74
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	75
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	76
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ.....	78
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร	80
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	81

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของ
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 91

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของ
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม92

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของ
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ92

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของ
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร93

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของ
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....94



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงรูปแบบการนิเทศภายใน.....	29
ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน.....	29
ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	63



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ คือ เป็นทั้งคนเก่ง และคนดีมีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพแล้วย่อมเป็นกำลังสำคัญหรือเป็นทรัพยากรหลัก ในการพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1) ระบุว่า การศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแส การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการ พัฒนาการศึกษ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษา อัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และ สมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้ แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงจากของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 4) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และการศึกษา ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารต้องอาศัยการบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และงานการบริหารทั่วไป ซึ่งในการบริหารงานทั้ง 4 งานนั้น งานวิชาการ ถือว่าเป็นงานที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 7) ได้สรุปเกี่ยวกับงานวิชาการไว้ว่า เป็นงานหลักของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน ประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียน จะพิจารณาได้จากผลงานด้าน วิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและ การจัดการเรียนการสอนโดยตรง สายวิญญิตย์ ดวงสนาม (2561, หน้า 23) กล่าวว่า ความจำเป็น ในการนิเทศการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานของการศึกษาต้อง พยายามปรับสภาพการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เท้าทันกับการ เปลี่ยนแปลงภายนอก ซึ่งกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (2564, หน้า 1) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การจัดการศึกษา การพัฒนาระบบ การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและ จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติอย่างเท่าเทียมกัน โดยใช้ขอบข่าย ภาระงานตามหน้าที่เป็นฐาน (Function Based) พื้นที่รับผิดชอบเป็นฐาน (Area based) กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรเป็นฐาน (Curriculum Based) และงานตามนโยบายเป็นฐาน (Agenda Based) ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งตรงกับปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 37) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ ในงานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงานและความร่วมมือ ให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของ การจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นและ ได้มาตรฐานตามหลักสูตร

จากการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งที่ 3/2564 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา แม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน, 2564, หน้า 3) เกี่ยวกับผลการทดสอบ ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีพุทธศักราช 2564 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 10 โรงเรียน

ได้แก่ โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกว่ำไซ โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ) โรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา โรงเรียนบ้านมนตรวิทยา โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาโต (วปรอ.344 อุปลัมภ์) โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปลัมภ์ 3 โรงเรียนบ้านผาเตือ และโรงเรียนบ้านห้วยหก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่พอใจเมื่อเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ จำนวน 4 รายวิชา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ ในเอกสารได้แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งอยู่ในระดับปรับปรุง และจากการรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (2564, หน้า 56) ได้กล่าวว่า สาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ วิธีการในการแก้ปัญหาของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การติดตามผลการเรียนของนักเรียน และการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ให้ข้อเสนอแนะว่า ครูผู้สอนควรค้นหาสาเหตุที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนว่ามีความบกพร่องในด้านใด โดยนำผลการประเมินรายคนและจำแนกตามสาระในแต่ละวิชาที่โรงเรียนมีอยู่ นำไปวิเคราะห์ เพื่อหาวิธีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ มีวิธีการวัดผลประเมินผลที่ครอบคลุมทุกสาระที่นักเรียนได้เรียน โดยใช้เครื่องมือวัดที่มีเกณฑ์และระดับคุณภาพในระดับสถานศึกษา ควรมีกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในแบบเร่งด่วน เพราะกระบวนการนิเทศภายในเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในด้านวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มศักยภาพ ครูผู้สอนเข้าใจกระบวนการเรียนการสอน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบและความจำเป็นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้ศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงงานนิเทศ

ภายในโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

คำถามการวิจัย

1. การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความแตกต่างกันตามสถานภาพ
2. ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา

3. ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความแตกต่างตามประสบการณ์ในการทำงาน

4. ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความแตกต่างตามขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้กรอบแนวคิดของกลิคแมน (Glickman,2004, p. 11) เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 198 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 132 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยการจับสลาก

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. สถานภาพ จำแนกเป็น
 - 1.1 ครู
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา
2. วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - 3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 3.2 5-10 ปี
 - 3.3 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
4. ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
 - 4.1 ขนาดเล็ก
 - 4.2 ขนาดกลาง
 - 4.3 ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development)
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการการดำเนินการร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศก่อนให้ความช่วยเหลือแก่ครู การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนนำไปใช้ การให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม การกำหนดขั้นตอนในการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู การประชุมก่อนการนิเทศ การสอน การวิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศการสอน และการสรุป วางแผน การตรวจสอบ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และการนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปปรับปรุงแก้ไข การนิเทศในภาคเรียนต่อไป ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู มีการวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู การปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เสริมสร้างทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยใช้กระบวนการเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าให้ครูทุกคนด้วยความยุติธรรม

4. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการแก่ครู พัฒนาความสามารถด้านการสอนของครู โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ กำหนดแผนการพัฒนาคูอย่างต่อเนื่อง และกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ส่งเสริมครูให้นำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมจากภายนอก แล้วมาขยายผลให้ครูทั้งโรงเรียน ส่งเสริมครูให้มีการจัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง มีระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจนนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญ ของหลักสูตรและการจัดการศึกษา พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตร เพื่อร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา ของโรงเรียน มีวางแผนการนิเทศในการนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมงานทางด้าน วิชาการ และด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้แก่ครู มีการนิเทศติดตาม ประเมิน และสรุปผลการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ตลอดจน มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

6. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนครู โดยการประชุมชี้แจง และให้คำปรึกษาเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมครูในการสำรวจและ วิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน กำหนดวิธีการ แนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับชั้นเรียนของ ตนเอง สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดอบรม เชิงปฏิบัติการ การทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดงบประมาณสนับสนุนการวิจัย การติดตาม ประเมิน และสรุปผล การดำเนินการทำวิจัยของครูรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนจัดนิทรรศการ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจาก เป็นรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยมีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาได้นำไปเป็นข้อมูลในการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศภายในของ สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในของ สถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. นำไปกำหนดนโยบาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไป

- 1.1 สภาพทั่วไปของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
- 1.3 การจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
- 1.4 แนวดำเนินการในการบริหารกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
- 1.5 ประโยชน์ของการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

- 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2.4 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2.5 รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2.6 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2.7 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

3. การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิดแมน

- 3.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
- 3.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
- 3.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
- 3.4 การพัฒนาหลักสูตร
- 3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

สภาพทั่วไป

สภาพทั่วไปของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง

รดา แสงธรรม (2558, หน้า 9) กล่าวว่า กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน มีโรงเรียนจำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกป่าไซ โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ) โรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาใต้ (วปรอ.344 อุปถัมภ์) โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3 โรงเรียนบ้านผาเดื่อ และโรงเรียนบ้านห้วยหก ซึ่งโรงเรียนต่าง ๆ เหล่านี้ ได้กระจายอยู่ในพื้นที่ ตำบลแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีสภาพบริบทที่ใกล้เคียงด้านสภาพทางภูมิศาสตร์ ขนาดของโรงเรียน ตลอดจนบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ บางโรงเรียนตั้งอยู่บริเวณที่ภูเขาสูง ประชากร หรือผู้ประกอบการมีอาชีพเกษตรกรรม ทำไร่ทำสวน ไร่ข้าวโพด ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์ จำนวนครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกเป็นโรงเรียน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูผู้สอน	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา
1	โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง	53	3
2	โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกป่าไซ	11	1
3	โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ)	15	1
4	โรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)	26	2
5	โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา	19	2
6	โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา	14	1

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูผู้สอน	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา
7	โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาโต (วปรอ.344 อูปถัมภ์)	15	0
8	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอูปถัมภ์ 3	18	1
9	โรงเรียนบ้านผาเดื่อ	7	1
10	โรงเรียนบ้านห้วยหก	7	1
รวมทั้งสิ้น		185	13

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน

รดา แสงวงธรรม (2558, หน้า 10) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน 3 ข้อ มีดังนี้

1. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียนที่เชื่อมโยงกันทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีจิตใจและอุดมการณ์ที่หลอมรวมกันได้อย่างยั่งยืน
2. เพื่อเป็นพลังสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาในด้านการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
3. เพื่อจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน พร้อมทั้งสามารถพัฒนาคุณภาพและพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

การจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน

รดา แสงวงธรรม (2558, หน้า 10-11) การจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกัน มีโรงเรียนจำนวน 10 โรงเรียน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในความพยายามเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา

ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยมีจุดเน้นเร่งรัดปรับปรุงให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้น ตั้งเป้าหมายผลผลิตของโรงเรียนที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมีคุณภาพสูงขึ้น สถานศึกษาที่มีคุณภาพระดับพอใช้ยกระดับให้เป็นระดับดี สถานศึกษาที่มี

คุณภาพระดับคุณภาพดียกเป็นระดับดีมาก โดยให้ได้ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว และได้หารูปแบบแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายมาโดยตลอด แต่เนื่องจากรูปแบบการบริหารของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสภาพทั่วไปของแต่ละโรงเรียนมีสภาพบริบทและความพร้อมที่แตกต่างกัน สถานศึกษาจึงประสานความร่วมมือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการปฏิรูปครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ คือ ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ สร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในการพัฒนาเยาวชนและบุคลากรในชุมชน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคม ด้วยการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารและจัดการศึกษา จากเดิมที่โรงเรียนจัดการศึกษาแต่เพียงลำพัง เป็นการเปิดโอกาสให้ องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้โครงสร้างการจัดองค์กรของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีสายการบังคับบัญชาไปสู่การจัดองค์กรแบบเครือข่าย

แนวดำเนินการในการบริหารกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน

รดา แสงธรรม (2558, หน้า 11-12) กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้สนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดนำรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการผดุงคุณภาพการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกโรงเรียน ให้มีมาตรฐานที่ทัดเทียมกัน โดยการสร้างเครือข่ายโรงเรียนที่มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีแนวดำเนินการในการบริหารเครือข่าย ดังนี้

1. การจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียนในการจัดกลุ่มโรงเรียนแต่ละเครือข่ายพิจารณาจากพื้นที่ตั้งของโรงเรียน และอยู่ในพื้นที่เขตการปกครองที่ใกล้เคียงกัน เพราะทุกโรงเรียน

มีส่วนร่วมรับผิดชอบนักเรียนที่อยู่ในชุมชนเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน มีสภาพปัญหาและบริบทของชุมชนคล้ายกัน ทำให้เกิดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในแนวเดียวกัน รวมทั้งมีความสะดวกในการเชื่อมโยงประสานความร่วมมือ เพื่อการเติมเต็มให้กันและกัน โดยจัดเป็นกลุ่มโรงเรียนเรียกว่า “เครือข่ายโรงเรียน”

2. การจัดตั้งศูนย์เครือข่ายโรงเรียนในแต่ละเครือข่ายพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการประสานงานของเครือข่าย เรียกว่า “ศูนย์เครือข่ายโรงเรียน” โดยผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่าย ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเครือข่าย และเป็นวิทยากรกระบวนการ ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามวาระความต้องการและศักยภาพความเป็นผู้นำ

3. การพัฒนาศักยภาพผู้ประสานงานเครือข่าย ผู้ประสานงานเครือข่ายเป็นผู้นำทำหน้าที่ในการบริหารจัดการให้กิจกรรมของเครือข่ายดำเนินไปอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นต้องมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และที่สำคัญต้องสามารถเป็นวิทยากรกระบวนการขยายผลให้กับสมาชิกในแต่ละเครือข่าย ได้มีความรู้ความเข้าใจเห็นความสำคัญจำเป็นในการนำระบบเครือข่ายมาใช้พัฒนาตนเองและกลุ่ม

4. จำนวนโรงเรียนในเครือข่าย แต่ละเครือข่ายมีประมาณ 7-12 โรงเรียน ซึ่งอาจละกันระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามพื้นที่ภูมิศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยแต่ละโรงเรียนถือเป็นสมาชิกของกลุ่มเครือข่าย

5. ศูนย์เครือข่ายโรงเรียน คือ โรงเรียนที่คัดเลือกจากภายในเครือข่าย ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมของการประสานความร่วมมือกับโรงเรียนในเครือข่ายของตนผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายทำหน้าที่ผู้ประสานงานเครือข่าย

ประโยชน์ของการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน

รดา แสงวงธรรม (2558, หน้า 12) กล่าวว่า กิจกรรมของเครือข่ายก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของเครือข่ายจึงต้องรับประโยชน์ร่วมกันมีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรู้สึกเป็นเจ้าของเชื่อมั่นต่อความสำเร็จความก้าวหน้าในอนาคตของเครือข่าย ศรัทธาต่อเครือข่าย ซึ่งการทำกิจกรรมในเครือข่ายก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นการเชื่อมโยงบุคคลจากต่างสาขาวิชาเข้าด้วยกัน ทั้งวิธีการทำงาน ประสพการณ์ ให้มีโอกาสร่วมงานกัน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจกับผลงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ช่วยสร้างความเชี่ยวชาญให้กับสมาชิก โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทักษะความรู้ประสบการณ์ เครื่องมือและสื่อให้แกกัน

3. เป็นการรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อบรรลุผลซึ่งไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ หากต่างคนต่างทำ
4. ลดระยะเวลาการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาได้ก้าวหน้า รวดเร็วส่งผลต่อสังคมในวงกว้างขึ้น
5. เป็นการแบ่งปันความคิดและปัญหา ทำให้ร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน
6. เป็นกำลังใจและเกื้อหนุน ทั้งแรงใจแรงกายกับมวลสมาชิกที่อยู่ในเครือข่ายโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

คนธวรรณ เกษงาม (2558, หน้า 35) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือครู หรือบุคลากรทางการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนให้มีผลการเรียนที่พัฒนาขึ้น เป็นคนเก่ง คนดี และเป็นคนที่มีความสุขในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การพัฒนาการสอนของครูเป็นเรื่องของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนในหน่วยงานการศึกษาที่จะต้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาการสอนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่มีวันหยุดพัก เนื่องจากสังคมโลกของเรา มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ครูจะต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 233) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ระบบการให้ความช่วยเหลือ และการสร้างความร่วมมือกับครูในการสร้างคุณภาพผู้เรียน

พัชรี ศานติอาวรรณ (2552, หน้า 12 อ้างอิงใน ศิริลักษณ์ กาศมณี, 2558, หน้า 11) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุง

กระบวนการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

ศิริลักษณ์ กาศมณี (2558, หน้า 11) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น

จริยา แดงอ่อน (2559 , หน้า 20) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูง

ปรียาพร วงศ์อุตรโรจน์ (2553, หน้า 223 อ้างอิงใน เมธิณี สระไธ, 2560, หน้า 22) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา และในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากร เข้าร่วมโครงการ

ณัฐพร วัตถุ (2560 , หน้า 18) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนิเทศการศึกษาต้องตั้งอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย คือ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนให้มีผลการเรียนที่พัฒนาขึ้น เป็นคนเก่ง คนดีและเป็นคนที่มีความสุขในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

เมธิณี สระไธ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ทำการนิเทศและผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานเดียวกัน ร่วมแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อให้มีการพัฒนาเจตคติ และคุณภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงคุณภาพของงาน ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของผู้เรียน

รัตติยา มะโน (2561, หน้า 19) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู ที่ร่วมมือกันพัฒนาจัดกิจกรรม การเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ และเป็นความช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดการเรียนการสอน จนส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ธารทิพย์ ดำยศ (2561, หน้า 25) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการดำเนินการสนับสนุน ช่วยเหลือ โดยมีขั้นตอนและกระบวนการส่งเสริม แนะนำปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษา ภายใต้การประสานสัมพันธ์อันดี ร่วมมือต่อกันโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาให้เต็มตามวัย และศักยภาพอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด

สายวิริทธิ์ ดวงสนาม (2561, หน้า 20) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้ร่วมกันปรึกษาหารือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ในการที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น โดยใช้กิจกรรมและวิธีการที่หลากหลาย

โชคระวี เจียมพุก (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 30) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ พัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564, หน้า 31) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยการเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ทั้งนี้เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันในการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาครู เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ และเพื่อสร้างคุณภาพของผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

ธัญพิชชา อุ๋นรัมย์ (2564, หน้า 17) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ

การแนะนำ และการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายของการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางาน ในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ ตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

Glickman (1990) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนที่มีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

Good (1973) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา การปรับปรุง ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ซึ่งจะช่วยให้ เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู

จากแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการการดำเนินการร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพใน 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศเป็นการพัฒนาบุคลากร ผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ซึ่งนักการศึกษา และหน่วยงานทางการนิเทศภายในโรงเรียน ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ ดังนี้

จิรพันธ์ หาที่ถูก (2557, หน้า 27) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะในการพัฒนา วิชาชีพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกับนักเรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศ การศึกษา

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 107) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ของครู

2. เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม/วิธีการจัดการเรียนรู้

เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน

4. เพื่อส่งเสริมผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น
5. เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในชั้นเรียน
6. เพื่อติดตามดูแลการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
7. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
8. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และส่งเสริมการคิดค้นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่าง

ต่อเนื่อง

9. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพของครู
10. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

ศิริลักษณ์ กาศมณี (2558, หน้า 13) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงตนเองในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

จรรยา แดงอ่อน (2559, หน้า 22) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการนิเทศภายในนี้ จะพัฒนาด้านหลัก 4 ด้าน คือ ด้านพัฒนาบุคลากรที่ดีแก่ครู ด้านพัฒนาวิชาชีพครูเสริมสร้างสมรรถภาพ ด้านการสอนให้แก่ครู ด้านพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่มและเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 3 อ้างอิงใน เมธิณี สระไร, 2560, หน้า 23-24) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาได้

1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสมช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้

1.4 เพื่อให้ครูเกิดความมุงอกงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี

2.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายใน

2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการเน้นทักษะกระบวนการคิด

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงและปรับปรุงกระบวนการวัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ณัฐพร วัตถุ (2560, หน้า 21) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูอาจารย์ ให้มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอนการจัดการศึกษา และสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น จากการดำเนินงานดังกล่าว รวมทั้งให้มีขวัญกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์

เมธิณี สระไร (2560, หน้า 24) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน นอกจากจะเป็นการพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษาแล้ว ยังเป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของครูที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนการสอน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่มีคุณภาพต่อไป

ธารทิพย์ ด้ายศ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการจัดการศึกษาศึกษาภายในสถานศึกษา โดยอาศัยการประสานความร่วมมือ การช่วยเหลือแนะนำของผู้บริหารและเพื่อนครูเป็นสำคัญ เพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู และเพื่อพัฒนาครูให้มีการปรับปรุงตนเองด้านการสอน ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคณะครูในโรงเรียนอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาของชาติ

รัตติยา มะโน (2561, หน้า 27) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนในองค์กร พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงานให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561, หน้า 22) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้อัตโนมัติ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในด้านการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน

โชคระวี เจียมพุก (2563, หน้า 20) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร งานการสอนและสื่อการเรียนการสอนให้ตีมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและมาตรฐานการศึกษา

ปาจรรย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 37) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นและได้มาตรฐานตามหลักสูตร

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564, หน้า 31) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูหรือผู้ที่ทำหน้าที่สอน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธัญพิชชา อุ๋นรัมย์ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการนิเทศเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู พัฒนางานโดยการเรียนรู้จาก การลงมือปฏิบัติงานของตนเอง ประเมินตนเองปรับปรุงและพัฒนาให้ผลงาน มีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอด้วยตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือ ประสานงานให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปรับปรุง

ตนเองทั้งด้านการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Good (1973) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความเจริญของกองงานทางอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษาช่วยเหลือจัดสรรสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และปรับปรุงวิธีสอน

จากแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการเพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอนการจัดการศึกษา ตลอดจนแก้ปัญหาต่าง ๆ ของครูที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพ

ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

ศิริลักษณ์ กาศมณี (2558, หน้า 13-14) กล่าวว่า การนิเทศภายใน มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในอาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุกด้าน

จรรยา แดงอ่อน (2559, หน้า 21) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา จะมีผลทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จทั้งทางด้านการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น จะช่วยพัฒนาแก้ไขและปรับปรุงบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถดำเนินการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา

เมธินี สระไร (2560, หน้า 26) กล่าวว่า สถานศึกษามีความจำเป็นในการนิเทศภายใน เนื่องจากการขยายตัวของสถานศึกษาทำให้ศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอ การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านของยุคปัจจุบัน การพัฒนาหลักสูตรต้องอาศัยผู้มีความรู้ความชำนาญ เพื่อให้เกิดมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน การประสานงานและการประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในสถานศึกษา

ธารทิพย์ ด้ายศ (2561, หน้า 18) กล่าวว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษาก็เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการขยายตัวทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเรียนรู้ถึงสภาพปัญหาอย่างแจ่มชัด การนิเทศการศึกษายังช่วยรักษามาตรฐานของการศึกษาทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูง ๆ ขึ้นไป ดังนั้น ผู้มีหน้าที่นิเทศจึงควรจะต้อง

ดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนหรือสามารถช่วยเหลือตัวเองในการสอน การนิเทศที่ถูกต้องผลสัมฤทธิ์ก็จะเกิดกับนักเรียนและยังทำให้ครูสามารถก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่

สันติ บุญภิรมย์ (2553, หน้า 204 อ้างอิงใน เมธิณี สระโร, 2560, หน้า 16-17) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. มีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการแก่ครูที่มีอยู่จำนวนมากและมีความสามารถที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความจำเป็นที่สุดในการพัฒนาคน ซึ่งมีความยุ่งยากและซับซ้อนในการจัดการศึกษา จึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในด้านการเรียนการสอน มาช่วยแนะนำในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม

2. มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของผู้สอน เนื่องจากการนิเทศเป็นการช่วยเหลือผู้สอนให้ได้รับการฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในข้อนี้ต้องยอมรับกันว่าผู้สอนได้รับการฝึกฝนอบรมศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษามาจากสถานที่ต่าง ๆ เป็นอย่างดีแล้วแต่เมื่อผู้สอนได้เข้าไปทำการสอนในสถานการณ์จริง และกาลเวลาก็ล่วงเลยไป วิชาการและแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนก็เปลี่ยนแปลงไป หากผู้สอนยินดียรับการนิเทศ ก็จะสามารถพัฒนางานในด้านอาชีพของตนเองได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความงอกงามในอาชีพครูได้

3. มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือผู้สอนในการลดภาระการเตรียมการสอนได้ เนื่องจากการนิเทศเป็นการบอกช่องทางในการสอนของครูให้ตรงประเด็นปัญหาของผู้เรียน ทำให้ช่วยลดเวลาและภาระงานสอนลงได้ เพราะการเรียนการสอนมีหลายวิธี ซึ่งสามารถเลือกได้ตามภาวะนั้น

4. มีความจำเป็นต่อการทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากด้วยความเจริญในหน้าทางวิชาการด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ เจริญก้าวหน้าไปตลอดเวลา ซึ่งเกิดจากงานวิจัยและข้อค้นพบในการตั้งสมมติฐานด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งได้ข้อสรุปข้อเสนอแนะจากการประชุมสัมมนาต่าง ๆ ทางการศึกษา และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีคนคอยช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในลักษณะเชิงวิชาการที่ก้าวหน้าไปด้วยในลักษณะของการให้บริการ

5. มีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพในระบบอบประชาธิปไตย ดังนั้น ประชาธิปไตยเป็นรูปแบบหนึ่งของการดำเนินวิธีการโดยใช้สติปัญญา (Intelligence) ผู้นำในการ

นิเทศการศึกษาต้องใช้สติปัญญา ในการนำผู้สอนไปในทางที่ดีเจริญงอกงาม ในด้านวิชาชีพ เนื่องจากการศึกษาจะบรรลุสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยคณะผู้สอน เป็นจำนวนมาก และจะต้องรวบรวมพลังสร้างสรรค์อีกด้วย การดำเนินการดังกล่าวจะบรรลุผลสำเร็จได้ก็โดยอาศัยการนิเทศการศึกษาเท่านั้น

สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561, หน้า 23) กล่าวว่า ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ได้มาตรฐานของการศึกษา ต้องพยายาม ปรับสภาพการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เท้าทันกับการเปลี่ยนแปลง ภายนอก

โชติระวี เจียมพุก (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ความจำเป็นในการนิเทศศึกษานั้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความรู้สาขาต่าง ๆ และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า อย่างรวดเร็ว บุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการรักษาควบคุม มาตรฐานการศึกษาของประเทศ

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 28) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสภาพปัญหาปัจจุบันทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง กำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องให้มีการปรับปรุง กระบวนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ มีผลทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

จากแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน จะมีผลทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จทั้งทางด้านการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียน การสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เมื่อได้ดำเนินการหรือปฏิบัติงานตรงตาม วัตถุประสงค์เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา

หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

จिरันท์ หาที่ถูก (2557, หน้า 28) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้ นิเทศปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทาง การศึกษาดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน โดยมีการกำหนด

เป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

คนธวรรณ เกษงาม (2558, หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีหลักการที่มุ่งไปในทางสร้างสรรค์ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตย ทำการนิเทศโดยยึดหลักความเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีขั้นตอนเป็นกระบวนการ เป็นลำดับ สามารถรวบรวมสรุปผล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้นิเทศสามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งครูและนักเรียน โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการนิเทศจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและในอนาคต ผู้ทำการนิเทศอาจเป็นผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับครูสามารถที่จะปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าวได้ง่าย ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นผู้ที่ต้องช่วยเหลือครูทุกวัน และสถานศึกษาหรือผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถ หรือคนในโรงเรียนเป็นผู้นิเทศได้หลายวิธีตามแต่จะเห็นเหมาะสม แต่ต้องดำเนินตามหลักฐานนิเทศเพื่อประกันได้ว่า การปฏิบัติงานถูกต้อง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จมีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนสูงขึ้น

ศิริลักษณ์ กาศมณี (2558, หน้า 14) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตรงตามความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง

จรรยา แดงอ่อน (2559, หน้า 23) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษามีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีการทำงานเป็นระบบขั้นตอน ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ มีการทำงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนและผู้ที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญในการนิเทศ คือ การส่งเสริม การสนับสนุนและช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในภาระงาน มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพและทำงานมีประสิทธิภาพ

ณัฐพร วัตถุ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศยึดเป็นกระบวนการหลักในการปฏิบัติงาน มีหลักการที่มุ่งไปในทางสร้างสรรค์ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตย ทำการนิเทศโดยยึดหลักความเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีขั้นตอน เป็นกระบวนการ เป็นลำดับ สามารถรวบรวมสรุปผล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้นิเทศสามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งครูและ

นักเรียน โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา การนิเทศจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน

เมธินี สระไร (2560, หน้า 19) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้นิเทศการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งหลักการนิเทศต้องดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ยึดครูเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ธารทิพย์ คำยศ (2561, หน้า 35) กล่าวว่า หลักสำคัญการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตรงกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง ตามหลักประชาธิปไตย สร้างสรรค์ยืดหยุ่นและเชื่อในความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

รัตติยา มะโน (2561, หน้า 22-23) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลักคือ คุณภาพของผู้เรียน โดยผู้บริหารและครูมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งานร่วมกัน เน้นการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน โดยมีหลักการดังนี้

1. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน
2. การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน
3. การนิเทศเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีในการทำงานร่วมกัน
4. การนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้ครูมีความรู้สึภาคภูมิใจในวิชาชีพ
5. การนิเทศเป็นการเป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2562, หน้า 13) กล่าวว่า หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน

โชคระวี เจียมพุก (2563, หน้า 16) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการโดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน ซึ่งต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผ่านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือ สร้างความผูกพัน ความมั่นคงต่ออาชีพ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งมุ่งส่งเสริมวิชาชีพครู

ปาจิริย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 34) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายใน เป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีการทำงาน เป็นระบบขั้นตอน ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องสามารถวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ มีการทำงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จ ในภาระงานในทุกด้านให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มศักยภาพ

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564, หน้า 34) กล่าวว่า หลักการการนิเทศการศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งต้องตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตย โดยการนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์ คำหนึ่งถึงความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อหาแนวทางให้เกิดการสร้างสรรคให้เด็กเกิดองค์ความรู้ ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู การนิเทศการศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จให้เด็ก ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยมีเป้าหมายสุดท้ายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

ฉัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564, หน้า 19) กล่าวว่า หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน ก็คือ ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนในกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้น ต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู และการนิเทศการศึกษาควรมีการบริหารเป็นกระบวนการเชิงระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย มีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเองพร้อมที่จะรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Beach and Reinhartz (2000, pp. 10–11 อ้างอิงใน จิตติมา วรณศรี, 2557, หน้า 108) กล่าวว่า หลักการนิเทศนั้นควรคำนึงถึงหลักการดำเนินการ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักการเปลี่ยนแปลงเริ่มที่ตนเอง ครูสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง

2. หลักความเชื่อและความศรัทธา บุคคลจะยอมรับความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนนั้น มาจากความรู้อีกภายในตน ไม่ใช่จากการสั่งหรือบังคับโดยผู้อื่น

3. หลักวิธีการที่หลากหลาย มีวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการสอนของครูที่หลากหลายวิธี อาทิ การประชุมอภิปรายอย่างเป็นทางการ การเยี่ยมชมชั้นเรียน การสังเกตอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถสำรวจและระบุปัญหาในชั้นเรียนได้

4. หลักการเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำการใช้เวลาในชั้นเรียน การอำนวยความสะดวก จะช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. หลักครูเป็นศูนย์กลางการพัฒนาครู คือ ผู้มีบทบาทหลักในการกำหนดพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ ความพร้อมและความสามารถของครู

จากแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องวางแผนงานและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากคณะครูผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน

รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น จัดว่ามีหลายรูปแบบด้วยกันการนำไปใช้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารที่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ และขนาดของโรงเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนะรูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. เน้นทางด้านวิธีการนิเทศ โดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ

1.1 การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครู หรือผู้รับการนิเทศโดยตรงไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่น เช่น การปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน การประชุม เป็นต้น

1.2 การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศ เช่น นิเทศทางวิทยุโรงเรียน โทรทัศน์ หรือส่งเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า เป็นต้น

2. เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศ เมื่อพิจารณาทางด้านผู้รับการนิเทศ สามารถแบ่งรูปแบบการนิเทศภายในออกเป็น 2 ลักษณะ เช่นกัน คือ

2.1 การนิเทศเป็นรายบุคคล หมายถึง การได้รับการนิเทศครั้งละคน เพื่อแนะนำ ช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้รับการนิเทศ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งงานให้ทำและมอบหมายงานให้ค้นคว้า เป็นต้น

2.2 การนิเทศเป็นกลุ่ม หมายถึง การให้การนิเทศครั้งละหลาย ๆ คน เช่น สนทนา วิชาการ ประชุมปฏิบัติการค้นคว้าวิจัย การสร้าง คือ การอบรมสัมมนา เป็นต้นสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดว่าการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภาระสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดและสภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดให้ มีการนิเทศภายใน โดยกำหนดตัวผู้รับผิดชอบการนิเทศได้ 3 รูปแบบ คือ

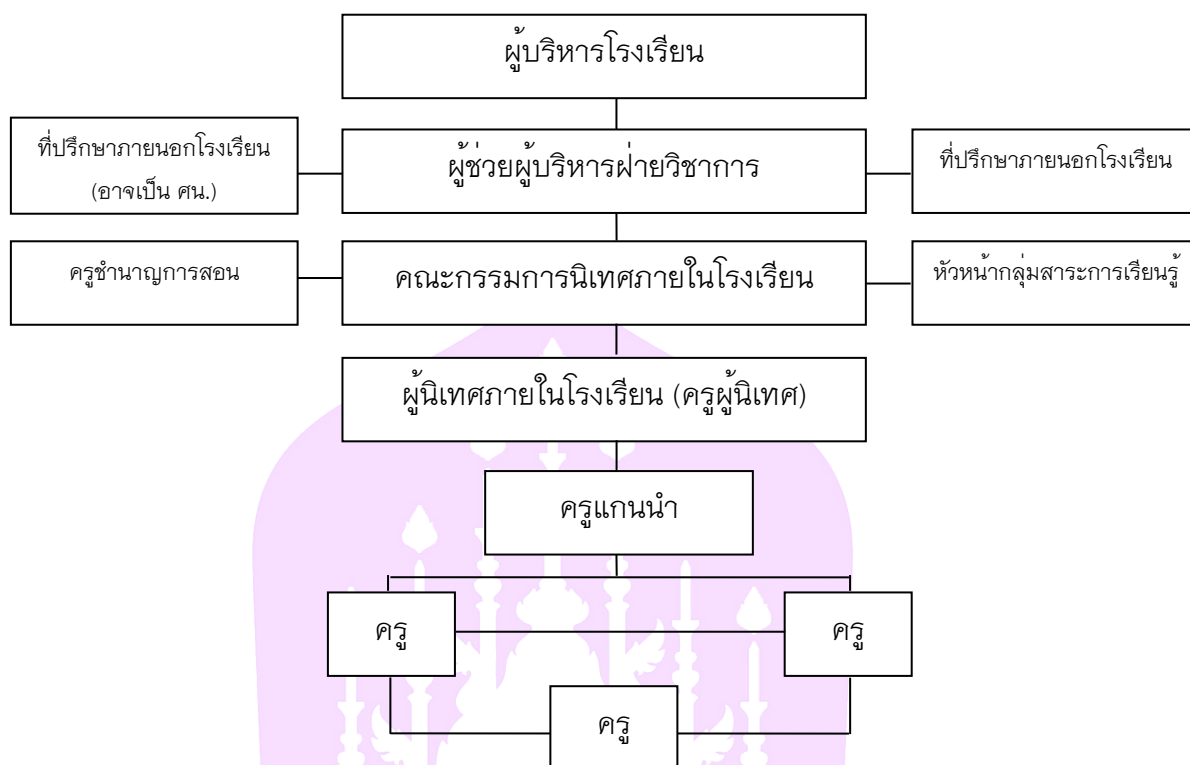
2.2.1. การนิเทศโดยผู้บริหารเอง ซึ่งเหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นหรือพอดีกับชั้นเรียน การนิเทศแบบนี้มีข้อจำกัดค่อนข้างมาก เนื่องจากบุคลากรมีน้อย ผลสำเร็จของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2.2.2. การนิเทศโดยผู้บริหารและผู้ที่มีผู้บริหารมอบหมาย วิธีนี้ผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูที่เห็นว่า มีความรู้ความสามารถรวมเป็นผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนการจัดบุคลากรการนิเทศตามวิธีการนี้ เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีครูเป็นชั้นเรียน

2.2.3 การนิเทศโดยผู้บริหารและกลุ่มครู การจัดบุคลากรการนิเทศแบบนี้เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งมีครูเป็นจำนวนมาก ลักษณะการนิเทศ เป็นการสนับสนุนให้กลุ่มครูซึ่งเป็นกลุ่มย่อย ได้ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน ลักษณะของการจัดกลุ่มจะทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1) กลุ่มแนวอน คือ กลุ่มชั้นที่มีได้ครบ 6 กลุ่ม คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือ 3 กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยแบ่งเป็นกลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 กลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 กลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6

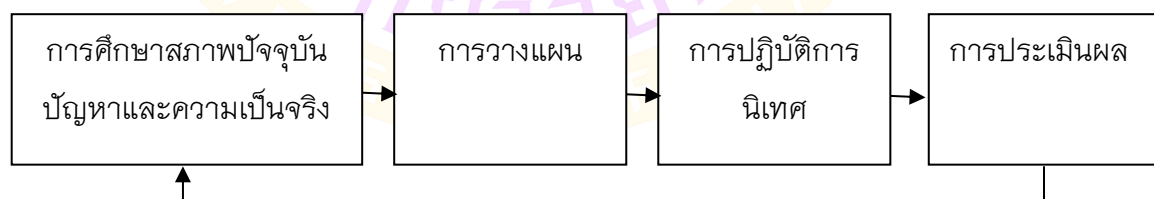
2) กลุ่มแนวตั้ง เป็นการจัดกลุ่มตามลักษณะของการสอน ซึ่งจะแบ่งตามกลุ่มประสบการณ์ ในลักษณะนี้จะมีสมาชิกในกลุ่มประมาณกลุ่มละ 6 คน



ภาพ 1 แสดงรูปแบบการนิเทศภายใน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2551, หน้า 7

เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินงานไปเป็นขั้นตอน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีขั้นตอนการดำเนินงาน การนิเทศภายในโรงเรียนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายใน โรงเรียนที่เป็นระบบและต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2551, หน้า 8

รัตติยา มะโน (2561, หน้า 49) กล่าวว่า รูปแบบและวิธีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้หลากหลาย โดยเลือกให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศ การดำเนินการในลักษณะรายบุคคล เช่น การสังเกตการสอนการให้คำปรึกษา การเยี่ยมชั้นเรียน หรือ วิธีการนิเทศเป็นกลุ่ม เช่น การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสาธิตการสอน ครูควรคำนึงถึงสภาพปัญหาและความเหมาะสมกับสถานศึกษา

โชคระวี เจียมพุก (2563, หน้า 27-31) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ คือ การทำงานที่มีลำดับขั้นตอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรโรงเรียนร่วมมือกันช่วยเหลือกัน ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนแล้ว ส่งถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. การประเมินสภาพงาน (Assessing) การศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสภาพการณ์ต่าง ๆ การสังเกตปรากฏการณ์รอบตัวโดยละเอียด การทบทวนเพื่อตรวจสอบปรากฏการณ์รอบตัว และการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) การกำหนดเป้าหมายจุดประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน การกำหนดทางเลือก และการจัดลำดับความสำคัญของงานการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับการตัดสินใจเลือกกว่าทิศทางการดำเนินงานตามแผนควรจะเป็นไปในทางใด กิจกรรมนั้นมีอะไรบ้าง และจะต้องใช้ระยะเวลาเท่าไร เราจึงสามารถวัดผลที่เกิดขึ้นได้ การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายจะต้องชัดเจนและสนองความต้องการ รวมทั้งความสามารถนำไปปฏิบัติได้ด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการวางแผน ซึ่งประเภทของวัตถุประสงค์ ได้แก่ วัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์ตามลักษณะขององค์การวัตถุประสงค์เฉพาะหน้า และจำแนกลักษณะของวัตถุประสงค์ได้เป็น 4 ลักษณะด้วยกันคือ ข้อที่หนึ่ง วัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเป็นตัวตนและวัตถุประสงค์ที่ไม่มีตัวตน วัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเป็นตัวตนและวัตถุประสงค์ที่ไม่มีตัวตน วัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเป็นตัวตนสามารถวัดและมองเห็นได้ในการควบคุมด้านปริมาณและคุณภาพ ส่วนวัตถุประสงค์ที่ไม่มีตัวตนนั้นวัดได้ยาก แต่มีผลในทางที่จะเกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน เช่น คำชมเชย ข้อที่สอง วัตถุประสงค์ภายนอกและวัตถุประสงค์ภายใน วัตถุประสงค์ภายนอกเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยาก เช่น การกำหนดค่าของเงิน ส่วนวัตถุประสงค์ภายในสามารถควบคุมได้ เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านสวัสดิการและ

ค่าจ้างให้แก่คนงาน ข้อที่สาม วัตถุประสงค์ที่มีลักษณะยืดหยุ่น และวัตถุประสงค์ที่มีลักษณะไม่ยืดหยุ่น การกำหนดวัตถุประสงค์ลักษณะนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ และข้อที่สี่ วัตถุประสงค์ที่มีลักษณะจำกัดและไม่จำกัด วัตถุประสงค์ที่มีลักษณะจำกัดนั้น จะกำหนดวัตถุประสงค์ให้แน่นอน ส่วนวัตถุประสงค์ที่มีลักษณะไม่จำกัด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ไม่แน่นอน ทำให้ยากต่อการควบคุมและทำให้งานสำเร็จได้โดยยาก การกำหนดวัตถุประสงค์เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชายึดถือและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย ส่วนการกำหนดทางเลือกนั้นเป็นการค้นหาและตรวจดูว่าทางเลือกต่าง ๆ มีอะไรบ้างแต่ละทางเลือกให้ผลอย่างไร เพราะหากกิจกรรมที่ระบุไว้ไม่อาจบรรลุได้เราจะทำกิจกรรมใดทดแทน

3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) คือการจัดระบบวางแผนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยจัดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน การจัดระบบการทำงาน และการกำหนดแผนในการทำงาน การวางแผนเป็นการคิดกำหนดสิ่งที่ควรปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ พร้อมทั้งประมาณเวลา แรงงาน และวัสดุที่จำเป็นต้องใช้ไว้เป็นการล่วงหน้า ช่วยให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามขั้นตอนอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ และเป็นกำหนดลักษณะเฉพาะของแต่ละงาน ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงานและสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งควรยึดหลักการจัดแบ่งงานเป็นงานย่อย ๆ ที่มีสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน ส่วนการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์นิเทศมีขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศโรงเรียน ประกอบด้วย หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานทรัพยากรที่ต้องการ การประเมิน และผลที่คาดว่าจะได้รับและในส่วนของการประเมินการนิเทศ เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการและวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการประเมิน มีผู้บริหารโรงเรียนและคณะนิเทศ กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ได้แก่ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการ ประเมินความคิดเห็นเพื่อทราบความพึงพอใจ ของผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการนิเทศและสรุปผลการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงต่อไป

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดยกำหนดทรัพยากรตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ จัดสรรทรัพยากรให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับจุดมุ่งหมายเฉพาะและมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ซึ่งทรัพยากรในการจัดการศึกษาทั่วไปมีสี่ประการ

คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เงินหรืองบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร สิ่งสำคัญในการจัดทรัพยากรนั้น คือ การใช้ทรัพยากรต้องจัดสรรจำนวน ขนาด คุณภาพ และคุณลักษณะของทรัพยากรให้เหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการสร้างผลงานคุณภาพ ดังนั้น การจัดสรรจึงต้องมีหลักเกณฑ์พิจารณาอย่างรอบคอบ ระยะเวลาของการใช้ทรัพยากรหรือการจัดหาที่มีความเหมาะสม การเพิ่มปริมาณ คุณภาพ หรือประสิทธิภาพของทรัพยากร มีการวางแผนจัดสรรทรัพยากรทั้งระยะยาว สอดคล้องกับแผนการจัดสรรทรัพยากร โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กร คำนึงถึงความประหยัด

5. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานงานใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และประสานแผนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยประสานการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ สร้างความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงาน ปรับการทำงานส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และประสานแผนโดยกำหนดเวลาการทำงานแต่ละช่วงให้ชัดเจน การประสานงาน จึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริการและการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการส่งเสริม ชักจูง ดักเตือน และช่วยเหลือ เพื่อให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น จะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกัน ตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ และต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากร

6. การอำนวยความสะดวก (Directing) เป็นการทำให้เกิดความเหมาะสมในการดำเนินตามแผนงานให้มากที่สุด โดยการแต่งตั้งบุคลากร กำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติ การทำงานแนะนำ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน การดำเนินการปฏิบัติการณ์พิเศษ เป็นส่วนหนึ่งของการอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการปฏิบัติการณ์ของผู้ให้การนิเทศ ผู้ทำการนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามเวลาที่กำหนดและมีคุณภาพสูง การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารที่จะให้การสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือใช้ต่าง ๆ ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล กระบวนการควบคุมก็เช่นกันเป็นส่วนหนึ่งของการอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การวัดพฤติกรรมการทำงานและทำการวิจัยผลงาน ทำให้เกิดการงานแก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้องว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที

ผิดพลาด สร้างกฎเกณฑ์ในการทำงานและลงโทษผู้กระทำผิด การวิเคราะห์และประเมินผล ก็เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจการ

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564, หน้า 44) กล่าวว่า ขั้นตอนในการนิเทศการศึกษา เพื่อให้การนิเทศการศึกษามุ่งบรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยกระบวนการ นิเทศจะเป็นตัวสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน การประสานร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาในการสอน การพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ โดยกระบวนการ นิเทศจะเป็นรูปแบบที่จะให้ครูเกิดพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อบรรลุเป้าหมายของ การจัดการศึกษาที่สมบูรณ์ภายใต้บริบทของตนเอง

Glickman (1990) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วยขั้นตอน คือ

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with teacher) ผู้นิเทศ ประชุมร่วมกับครู เพื่อพิจารณารายละเอียดก่อนการสังเกตการสอนของครูเกี่ยวกับเหตุผลและ จุดมุ่งหมายของการสังเกตการสอน วิธีการและรูปแบบการสังเกตที่จะกำหนดเวลาที่ใช้ในการ สังเกตและกำหนดเวลาที่ใช้ในการประชุมหลังการสังเกต

2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of classroom) เป็นการติดตาม พฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและ รายละเอียดต่าง ๆ ที่กำหนดผู้สังเกต อาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้

3. การวิเคราะห์และติดตามผล การสังเกตการสอนและพิจารณาวางแผนการประชุม ร่วมกับครู (Analyzing and interpreting observation and determining conference approach) ผู้นิเทศหลังจากได้สังเกตการสอนและได้รับข้อมูลของครูมาแล้ว ให้วิเคราะห์ข้อมูลและนับ ความถี่ตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่ จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น ในการวิเคราะห์ ข้อมูลให้ผู้นิเทศวางตัวเป็นกลางและให้ดำเนินการแปลความหมายของข้อมูล

4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post conference with teacher) ผู้นิเทศจัดประชุมครู เพื่อเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับและร่วมกันอภิปราย ซึ่งผลที่ได้รับจากการ อภิปรายร่วมกัน โดยผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการสอนได้

5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน (Clique of previous)

จากแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน ทำได้หลายลักษณะ คือ เน้นทางด้านวิธีการนิเทศ เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศ เน้นที่ผู้ทำการ นิเทศ สำหรับขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องร่วมมือกับครูใน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนการปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลโดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของการบริหารการศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียนมีลักษณะของการปฏิบัติเช่นเดียวกับกิจกรรมอื่น ๆ คือ ต้องอาศัย กระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานต่อเนื่องเป็นระบบ ด้วยเหตุผลที่ว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย ต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนิเทศภายในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อยึดเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ศิริลักษณ์ กาศมณี (2558, หน้า 18) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในจะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

กฤษฏา สิงขร (2552 หน้า 23, อ้างอิงใน ศิริลักษณ์ กาศมณี, 2558 หน้า 17) กล่าวว่า หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา กำหนดขั้นตอนการนิเทศไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน

1.1 การวางแผนการนิเทศ

1.2 การสร้างความเข้าใจและการให้ความรู้

2. การปฏิบัติการนิเทศ

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ

4. การประเมินผลการนิเทศ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565, หน้า 255) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาปัญหาในปัจจุบัน และความต้องการ

2. การวางแผนการนิเทศ

3. การปฏิบัติการนิเทศ

4. การประเมินผลการนิเทศ

รัตติยา มะโน (2561, หน้า 37-38) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายใน คือ การดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีแบบแผนการทำงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ให้ได้มาตรฐานตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้

การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. ศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันของสถานศึกษา
2. การวางแผนการนิเทศภายใน
3. กำหนดเครื่องมือและวิธีการ
4. ดำเนินการนิเทศภายใน
5. การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน

จากแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นกุญแจสำคัญในการช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุตามเป้าประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ นั่น จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2565, หน้า 7) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ

1. ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ครูวิชาการโรงเรียน ตลอดจนจนถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนมอบหมายให้หน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในโรงเรียนที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปจากโรงเรียน ศึกษานิเทศก์และอาจารย์ รวมถึงบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ภายในโรงเรียน

ศิริลักษณ์ กาศมณี (2558, หน้า 18) กล่าวว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน ก็คือ ผู้นิเทศซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียน เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมไปถึงครูที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ให้แก่ครูในโรงเรียน ผู้รับการนิเทศ คือ ครูผู้ที่ได้ประโยชน์จากการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ คือ ครูที่ช่วยให้งานนิเทศบรรลุตามเป้าหมาย

จริยา แดงอ่อน (2559, หน้า 24) กล่าวว่า บุคลากรในการนิเทศภายใน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลภายใน หรือภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ธารทิพย์ ด้ายศ (2561, หน้า 35) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูและผู้บริหาร บทบาทหน้าที่การนิเทศการศึกษาไม่ใช่ผู้สอนหรือผู้บริหารโดยตรง แต่เป็นการช่วยเหลือแนะนำให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครู ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้ การนิเทศการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ที่จะร่วมมือให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอน การบริหารให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไป อีกทั้ง การนิเทศการศึกษาจากบุคคลภายนอกไม่สามารถกระทำได้อย่างทั่วถึง การนิเทศการศึกษาจึงควรอาศัยบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้นิเทศ โดยผู้บริหารโรงเรียน ถือเป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญ และให้การสนับสนุน

สายวินิทย์ ดวงสนาม (2561, หน้า 24) กล่าวว่า บุคลากรในการนิเทศภายใน คือผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลภายในหรือภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรราชวิทยา (2562, หน้า 17) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่องสัมพันธ์กัน โดยมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศ สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน สาเหตุของปัญหาและความต้องการมากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกัน กำหนดรายละเอียดกิจกรรม และจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

3. การปฏิบัติการณ์นิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการณ์นิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ

กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหาร และผู้นิเทศ ควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ แล้วจึงปฏิบัติการนิเทศเพื่อเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปรวมผลการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

จากแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศเป็นหน้าที่ของบุคลากรภายในโรงเรียน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานฝ่ายวิชาการ รวมไปถึงคณะครูที่มีความรู้ความชำนาญในด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนผู้รับการนิเทศ เป็นครูผู้สอนที่ได้รับแนวทางที่เป็นประโยชน์จากการนิเทศ ส่วนผู้สนับสนุนการนิเทศ คือ ผู้ที่จะช่วยให้งานนิเทศบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน

การนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน มีความน่าสนใจและมีความแตกต่างจากการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยทั่วไปเกี่ยวกับเรื่อง ความหมาย จุดเน้น แหล่งที่มาในการนิเทศ และขอบข่ายของการนิเทศ มีดังนี้

Glickman and Ross-Gordon (2007, p. 6) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน โดยการใช้ความช่วยเหลือโดยตรงกับ ครูการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Glickman Gordon and Ross-Gordon (2007, pp. 299-300 อ้างอิงใน พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554, หน้า 34) ได้กล่าวถึงว่า การนิเทศภายในโรงเรียนว่า จะดำเนินถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ

การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์ จากการสอนของครู

ในขณะเดียวกัน กลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน ได้กำหนดขอบข่ายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดผลประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนาครูในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development)
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

รายละเอียด ดังนี้ (Glickman and Ross-Gordon, 2007, pp. 299-300, อ้างอิงใน เมธินี สระไร, 2560, หน้า 32-33)

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)

เป็นการช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีผู้อธิบายการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ตามแนวคิดของกลิคแมนไว้ ดังนี้

เมธินี สระไร (2560, หน้า 32) ได้อธิบายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน ไว้ว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองในการปรับปรุงการสอน รวมทั้งการช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ ด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน

Glickman (2004, p. 324 as cited in Goldhammer and Krajewski, 1980) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการนิเทศแบบคลินิก ดังนี้

1. เป็นเทคโนโลยีสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้นโดยวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน

3. เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูและนักเรียน

4. ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ

5. ต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกัน ซึ่งแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

6. เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบ แต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

7. เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่างการวางแผนการสอนในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง

8. ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครู

9. ผู้นิเทศต้องฝึกฝนมาเป็นอย่างดี ตามโครงสร้างของการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมครูก่อนสังเกตการณ์สอน (Preconference with Teacher)

ขั้นตอนที่ 2 สังเกตการณ์สอน (Observation of Classroom)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ และแปลความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing and interpreting observation and Determining Conference Approach)

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post conference with Teacher)

ขั้นตอนที่ 5 การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน (Critique of Previous Four Steps)

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมครูก่อนสังเกตการณ์สอน (Preconference with Teacher) ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียด ก่อนการสังเกตการณ์สอนของครู คือ

1. เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต

2. ต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ

3. วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้

4. เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต

5. กำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังจากการสังเกตการณ์สอน

รายละเอียดต่าง ๆ ดังกล่าว จะต้องดำเนินการก่อนการสังเกตจะเริ่มขึ้น เพื่อดูว่าทั้งผู้นิเทศและครูผู้สอนจะได้เข้าใจกันอย่างชัดเจน สำหรับจุดมุ่งหมายของการสังเกตควรมีเกณฑ์ สำหรับใช้ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับจุดเด่น วิธีการ และเวลาใช้ได้อย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 สังเกตการณ์สอน (Observation of Classroom) เป็นช่วงเวลาที่ต้องติดตาม พฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้สังเกตจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น นับความถี่ของตัวแปรด้านต่าง ๆ (Categorical Frequencies) พิจารณาตัวชี้ทางกายภาพ (Physical Indicators) ด้านการปฏิบัติ (Performance Indicators) การพรรณนาแบบเปิด Detached open-ended Narratives) การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง (Focused Questionnaire Observation) และ วิพากษ์ทางการศึกษา (Educational Criticism) ผู้สังเกตตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างการพรรณนา (Descriptions) กับการตีความหมาย (Interpretations) ซึ่งการตีความหมายนั้น ต้องหลังจากพรรณนา เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ และแปลความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing and interpreting observation and Determining Conference Approach) หลังจาก การสังเกต การสอน และได้ข้อมูลของครูลงแล้ว ผู้สังเกตจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยใช้การนับความถี่ ตัวแปรบางตัวจำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น รวมทั้งค้นหาตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติ หรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล และตีความในขั้นนี้ผู้สังเกตต้องวางตัว เป็นกลางเสมอ หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการแปลความหมายข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post conference with Teacher) หลังจากการสังเกต วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล และเลือกวิธีปฏิบัติที่คาดว่าจะให้ ครูผู้สอนนำไปปรับปรุงได้แล้ว ผู้สังเกตจะจัดประชุมครูเพื่อเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับและได้รวม อภิปราย ซึ่งผลที่ได้รับจากการอภิปรายร่วมกันจะทำให้ครูผู้สอนนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการสอน สำหรับการประชุมในขั้นนี้ ผู้สังเกตควรใช้รูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ฟังพามีส่วนร่วม หรือทางอ้อม) ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและผู้สังเกต ควรวางแผนในการพัฒนาครู โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับครูอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 5 การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 (Critique of Previous Four Steps) การวิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4 จะเป็นการใช้เวลาเพื่อพิจารณา และทบทวนรูปแบบ รวมทั้งกระบวนการตั้งแต่การประชุมครั้งแรก (Preconference) ไปจนถึง การประชุมครั้งสุดท้าย (Post conference) ว่ามีสิ่งใดบกพร่องและต้องการแก้ไขในจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้ หลังสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วัน และควร เป็นการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้นควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้น ๆ กระชับรัด และได้ใจความ

Glickman (2004, pp. 529–334) กล่าวว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ในการนิเทศการสอนนั้น ถ้าผู้นิเทศไม่สามารถดำเนินการเองได้ จำเป็นต้องใช้ทักษะ การวางแผนการจัดการ ซึ่งต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ช่วงเวลา จำนวนครูที่ ต้องการรับการนิเทศ การนิเทศควรใช้รูปแบบใด รวมไปถึงผู้ที่จะมีส่วนร่วมในการให้ความ ช่วยเหลือแก่ครู การที่ครูช่วยเหลือครูด้วยตนเอง เป็นการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ถ้าครูผู้สอน มีทักษะในการสังเกตและเข้าใจรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกเป็นอย่างดี ส่วนบทบาทของผู้ นิเทศเป็นเพียงผู้ฝึก (Trainer) โดยการเตรียมครูให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ ผู้ควบคุม กำหนดการ (Scheduler) เป็นผู้จัดตั้งกลุ่มหรือหาตัวแทนครูที่ได้รับผิดชอบ ในการจัด การประชุมก่อนการสังเกต และการจัดประชุมหลังการสังเกตและผู้กำหนดปัญหาที่สำคัญ (Treble Shooter) เป็นผู้ให้คำชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับครูที่มีปัญหาหรือที่มี ความต้องการพิเศษในการใช้กลุ่ม เพื่อทำหน้าที่แทนผู้นิเทศนั้น ผู้นิเทศไม่จำเป็นต้องเข้าไปใน ชั้นเรียนตลอดเวลา ผู้นิเทศตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ จากกลุ่มครูที่ทำหน้าที่นิเทศ 2-3 สัปดาห์ ซึ่งในการประชุมนิเทศผู้ทำหน้าที่นิเทศกลุ่ม เพื่อรายงานความก้าวหน้าให้ทราบ และการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศต้องฝึกให้ครูที่ทำหน้าที่นิเทศมีทักษะในการ สังเกต การกำหนดเวลาที่แน่นอน การกำหนดปัญหาที่สำคัญที่ชัดเจน และควรจัดให้กับครูทุก คนประมาณ ปีละ 2-3 ครั้ง

การสาธิตการสอน เป็นการให้ครูดูวิธีการเทคนิคการสอนที่สามารถพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินการได้ทั้งในและนอกโรงเรียน ขั้นตอนสาธิตการสอนประกอบด้วย การเตรียมการการสาธิตนั้น ต้องมีการวิเคราะห์และอภิปรายผลถึงการนำไปประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาการเรียนการสอน

การช่วยเหลือด้านการสอน เป็นการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งใช้ในการ ดำเนินการนั้นต้องมีความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจะทำให้การสอนพัฒนาขึ้น

การช่วยเหลือด้วยวิธีการและเครื่องมือ เป็นการช่วยเหลือในกรณีที่ผู้สอน ขาดความสามารถในการถ่ายโยงความรู้ที่ได้รับ จึงจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ในเฉพาะด้านให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

การช่วยเหลือด้านการประเมินผล เป็นการให้ความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผล ตามสภาพจริงแก่ครูในการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การตัดสินผลการเรียน ตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

การให้คำปรึกษา เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศควรใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เป็นการช่วยเหลือครูโดยมีความคิดรวบยอด ดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิกตามกระบวนการของ Goldhammer and Krahwski (1980) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของกระบวนการของการสังเกตการสอน คือ การประชุมก่อนการสอน การสังเกตการณ์สอน การวิเคราะห์และวางแผนการประชุม การประชุมวิเคราะห์ พฤติกรรมการสอน และการวิพากษ์กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนของการสังเกตการสอน

2. การสาธิตการสอน ประกอบด้วย การเตรียมการสาธิตและการวิเคราะห์ผลการสำหรับ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. การช่วยเหลือด้านการสอน ประกอบด้วย การวางแผนร่วมกับครูและดำเนินการช่วยเหลือตามขั้นตอนที่กำหนด

4. การช่วยเหลือด้วยวิธีและเครื่องมือ ประกอบด้วย การวางแผนวิเคราะห์ความต้องการของครู จากนั้นก็ให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็น

5. การช่วยเหลือด้านการประเมินผล ประกอบด้วย การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง การสร้างเครื่องมือ การประเมิน การสรุปผลและการตัดสินใจประเมิน

6. การให้คำปรึกษา ประกอบด้วย การให้คำแนะนำทางตรงหรือแนะนำทางอ้อม ติดตามผลการแก้ปัญหาของครู และช่วยเหลือการแก้ปัญหาของครู

โดยสรุปการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญของการดำเนินงาน คือ

1. การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ
2. เข้าไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ
3. สรุปผลการช่วยเหลือและวางแผนที่จะประชุมตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู
4. การประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู
5. ประชุมสรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูทุกขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของกระบวนการ

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศก่อนให้ความช่วยเหลือแก่ครู การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนนำไปใช้ การให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม การกำหนดขั้นตอนในการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู การประชุมก่อนการนิเทศการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศการสอน และการสรุป วางแผนการตรวจสอบ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และการนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปปรับปรุงแก้ไขการนิเทศในภาคเรียนต่อไป ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมิน เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Professional Development)

เมธินี สระไร (2560, หน้า 32-33) ได้อธิบายถึง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มตามแนวคิดของกลิดแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน ไว้ว่า เป็นการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครูกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) มีองค์ประกอบ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครู เนื่องจากครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความตั้งใจและการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูลการพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครู การพัฒนาทางวิชาชีพ จึงสามารถช่วยให้ครู เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับเทคนิควิธีการสอนของตนเองมากยิ่งขึ้น

Glickman (2004, p. 343) ได้อธิบายถึง การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่มผู้นำต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน ได้แสดงบทบาทที่เน้นผลงานและเน้นบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ยังขาดอยู่ โดยที่ผู้นำกลุ่มต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ทั้งเน้นผลงานและเน้นบุคคลเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนที่ต้องปฏิบัติกลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่า มีบทบาทใดบ้างที่ยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกในกลุ่มดำเนินการ โดยได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม

บทบาทการห่วงงเหนี่ยว (Dysfunctional Roles) บทบาทและพฤติกรรมของบุคคลที่เรียกว่า Dysfunctional นี้ จะเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่ห่วงงเหนี่ยวหรือถ่วงความเจริญ

ก้าวหน้าของกลุ่ม รวมทั้งจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกภายในกลุ่มลดลงหรือเกิดความอ่อนแอลงได้ ผู้นำควรจะลดหรือกำจัดบทบาทนี้เสีย ก่อนที่จะดำเนินการในขั้นต่อไป โดยพยายามทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของสมาชิกให้ชัดเจน หลังจากนั้นอาจจะจัดหรือเปลี่ยนแปลงลักษณะบางประการของกลุ่มให้เหมาะสม ให้ทุกคนมีความพึงพอใจมากที่สุด สำหรับวิธีที่จะใช้ปรับพฤติกรรม Dysfunctional นี้ ควรจะมีการอธิบายอย่างสั้น ๆ รวมทั้งต้องเน้นรูปแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และระดับวุฒิภาวะของสมาชิก ในกลุ่มด้วย

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำกลุ่ม ผู้นำกลุ่มสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือพฤติกรรมของสมาชิกได้ตามความเหมาะสม เรียกว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ซึ่ง Hersey and Blanchard (1993, p. 29 อ้างอิงใน ศิริลักษณ์ กาศมณี, 2558, หน้า 26) ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ ตามพื้นฐานของพฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behavior) และเน้นตัวบุคคล (Person Behaviors) ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Style-S1) ผู้นำประเภทนี้ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวบุคคล (High Task, Low Relationship) ผู้นำประเภทนี้จะออกคำสั่งหรือบอกให้สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติ รวมทั้งจะเป็นผู้ตัดสินใจให้กับกลุ่มนั้น ๆ ด้วยรูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศโดยตรง (Directive Supervision) ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นชัดนั้น ก็คือ การสั่งการหรือบอก (Telling)

รูปแบบที่ 2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style-S2) ผู้นำประเภทนี้จะเน้น (High Task, High Relationship) จะยินยอมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และยอมให้สมาชิกมีสิทธิเท่ากับผู้นำในการเสนอความคิดเห็นแนวคิด หรือข้อมูลต่าง ๆ รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศแบบพึ่งพา (Collaborative Supervision) คำพูดที่ใช้กันมากที่สุดของผู้นำรูปแบบนี้นั้นก็คือ การขาย (Selling) แนวความคิดผู้นำประเภทนี้ พยายามเน้นกระบวนการ และเนื้อหาไปพร้อม ๆ กัน สำหรับการตัดสินใจทั้งหมด จะเน้นความมีสิทธิเท่าเทียมกันของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด

รูปแบบที่ 3 ผู้นำแบบกระตุ้นให้ผู้อื่นร่วมกันในสังคม (Encouraging and Socializing Style-S3) ผู้นำประเภทนี้จะเน้นด้านตัวบุคคลมากกว่างาน (High Relationships Low Task) โดยจะสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือกัน แสดงออกอย่างเปิดเผย และมีความรู้สึกที่ดีระหว่างมวลสมาชิก บทบาทของผู้นำที่สำคัญก็คือ ทำหน้าที่กระตุ้น (Encouragement) และให้ภาพสะท้อน (Reflection) แก่กลุ่ม รูปแบบนี้คล้ายกับแบบการนิเทศทางอ้อม (Indirective)

Supervision) ซึ่งผู้นำจะช่วยเหลือสมาชิกทุกวิถีทาง เพื่อให้แสดงออกทางแนวความคิดและความต้องการ ในขณะที่เดียวกันผู้นำจะไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

รูปแบบที่ 4 ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez Faire Style-S4) ผู้นำประเภทนี้ จะไม่เน้นเรื่องงานและเรื่องตัวบุคคล (Low Relationship Low Task) จะทำตัวอยู่เหนือกฎเกณฑ์ทั้งหลายของกลุ่ม และไม่ต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการใด ๆ ทั้งสิ้น คำพูดที่ใช้กันมากสำหรับผู้นำประเภทนี้ คือ การตั้งตัวแทน (Delegating) ขึ้นมาปฏิบัติงาน และตัวแทนเหล่านี้จะไม่ใช้กระบวนการหรือเนื้อหาในการตัดสินใจ

Hersey and Blanchard (1993, p. 34 อ้างอิงใน ศิริลักษณ์ กาศมณี, 2558, หน้า 27) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีผลมาจากรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) กับระดับวุฒิภาวะของกลุ่ม (The Maturity Level of the Group) ซึ่งระดับวุฒิภาวะนี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับงานที่ผู้นำปฏิบัติอยู่ ผู้นำใต้อาจมีวุฒิภาวะสูงกับงานหนึ่ง แต่อาจมีวุฒิภาวะต่ำกับงานอย่างอื่น สามารถประเมินผลได้จากองค์ประกอบของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Motivation) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และการศึกษา หรือประสบการณ์ (Education of Experience)

ความขัดแย้ง (Conflicts) หมายถึง ความเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความขัดแย้งไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นกับผู้มีพฤติกรรมหนึ่งเหนือหรือพฤติกรรมคนไม่เหมาะสมเท่านั้น ผลงานวิจัยของ Johnson and Bution (1999, p. 54 อ้างอิงใน ศิริลักษณ์ กาศมณี, 2558, หน้า 28) ได้ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมักจะมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นสูงมาก กลุ่มหนึ่งอาจจะมีการตัดสินใจอย่างฉลาดเกิดขึ้นเมื่อได้รับข้อมูลหรือแนวคิดมากมาย ซึ่งข้อมูลและแนวคิดเหล่านี้ จะนำมาใช้ตลอดเวลา ที่มีความขัดแย้ง ดังนั้น ผู้นำกลุ่มควรที่จะกระตุ้นให้มีการแก้ไขความขัดแย้งทุกครั้ง ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเสียหายเสมอไป เราอาจใช้ความขัดแย้งนี้ เป็นแนวทางให้สมาชิก ภายในกลุ่มมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรากำลังอภิปรายกันอยู่ก็ได้ความขัดแย้งเกิดขึ้น เมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำกลุ่มควรควบคุมความขัดแย้งให้มีจุดเน้นอยู่ที่แนวความคิดที่ไม่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการควบคุม ดังนี้

1. ให้สมาชิกบอกจุดที่เกิดความขัดแย้ง
2. ให้สมาชิกแต่ละคนกล่าวถึงมุมมองของแต่ละคนต่อจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
3. ให้สมาชิกแต่ละบุคคลอธิบายประเด็นความขัดแย้งต่อถ้าหากว่าความขัดแย้งนั้น

ไม่สามารถแก้ไขได้

4. ให้สมาชิกแต่ละคนพิจารณาคุณค่าของสิ่งที่ทั้งหมดเห็นว่าเป็นประเด็นความขัดแย้ง แล้วถามคำถามว่าทำไมสมาชิกเหล่านั้นจึงยึดติดกับประเด็นนั้นเท่านี้

5. สอบถามสมาชิกคนอื่น ๆ ว่าทางออกที่ดีนอกเหนือไปจากทางเลือกที่มีความขัดแย้งอยู่หรือไม่ ทางออกที่สามอาจจะเป็นผลมากจากการสังเคราะห์ (Synthesizes) และการประสานประโยชน์ร่วมกัน (Compromise) ระหว่างทั้งสองฝ่าย ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้นำควรให้สมาชิกทั้งหมด ย้อนกลับไปพิจารณาประเด็นที่ผ่านมาให้ชัดเจนใหม่อีกครั้งหนึ่ง ความขัดแย้งทางด้านความคิดระหว่างสมาชิก เราไม่ควรจะนิ่งเฉยและให้ผ่านไปโดยไม่ทำอะไรเลย เราควรส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการกลุ่มให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเตรียมการประชุม การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่มมีการเตรียมการที่ดีมาก่อน การเตรียมการดังกล่าว จะประกอบด้วย การกำหนดวาระการประชุม หัวข้อที่จะใช้ในการอภิปรายตลอดจนกระบวนการที่จะใช้กับกลุ่มใหญ่

วาระการประชุม การประชุมกลุ่มต้องมีวัตถุประสงค์ และภารกิจที่ชัดเจนว่าทำไมเราจึงต้องประชุม เราต้องการให้บรรลุผลในสิ่งใดและอะไรที่ต้องการ ดังนั้น วาระการประชุมควรจะต้องประกอบด้วยหัวข้อที่จะประชุมอย่างสั้น ๆ (อาจจะแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ อีกก็ได้) สำหรับการประชุมที่เคร่งครัด จะมีเวลาจำกัดไว้ในแต่ละหัวข้อที่จะใช้ประชุม ก่อนกำหนดเวลาไว้ จะช่วยให้การประชุมเริ่มต้นและสิ้นสุดได้ตรงเวลา นอกจากนั้นจะเป็นการแสดงให้เห็นความรับผิดชอบ และการตรงต่อเวลาของประธานในที่ประชุม ได้เป็นอย่างดี

การอภิปรายนำการประชุม การประชุมกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ จะมีคำถามที่จะช่วยค้นหาความในใจของสมาชิกในที่ประชุมได้อย่างดี คำถามเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในขณะที่ประชุมโดยในระยะแรกประธานจะใช้เล่าเรื่องเพียงเล็กน้อย ชี้แจงหัวข้อที่จะให้อภิปราย ระหว่างการประชุมประธานใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้สมาชิกทุกคนช่วยกันค้นหาแนวคิดและข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกันสำหรับในขั้นสรุปผลการประชุม ผู้นำจะกล่าวสรุปผลว่ามีหัวข้อใดบ้างที่บรรลุแล้ว และหัวข้อใดยังคงต้องพิจารณาอีกต่อไป ซึ่งในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มประกอบด้วย

1. การสร้างวินัยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ภายในทีมงาน
2. การกำหนดปัญหา และเป้าหมายการแก้ปัญหา
3. การวางแผน และดำเนินการแก้ปัญหาของทีมงาน
4. การสร้างแรงจูงใจการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
5. การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ และประสบการณ์

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู มีการวางแผนและเป้าหมายในกาปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู การปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เสริมสร้างทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยใช้กระบวนการเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าให้ครูทุกคนด้วยความยุติธรรม

ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Group Development)

เมธินี สระไร (2560, หน้า 33) ได้อธิบายถึง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ตามแนวคิดของกลิตแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน ไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีม เพื่อให้งานที่ทำร่วมกันสำเร็จตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ผู้บริหารเป็นผู้จัดการขององค์กรในรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม สมาชิกภายในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ชื่นชม เมื่องานบรรลุตามเป้าหมาย การทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

เป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับครูผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอน ในการจัดกิจกรรมดังกล่าว ต้องได้รับการร่วมมือจากทุกฝ่าย จุดหมายปลายทางที่สำคัญที่สุด คือ การส่งเสริมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผล ไปสู่นักเรียน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน มีวิธีการเทคนิคหลากหลายที่สามารถนำมาใช้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ ที่จะบริการแก่ครู ได้แก่ การสังเกต และการฟัง (Eyes and Ears) การใช้ข้อมูลที่ได้บันทึกไว้อย่างเป็นทางการ (Official Record) การใช้ตุลยพินิจจากบุคคลที่เป็นกลาง (Third Party Review) การใช้แบบสำรวจปลายเปิด (Open-Ended Surveys) การใช้แบบตรวจสอบและจัดลำดับ รายการที่ให้ไว้ (Check and Ranking Lists) และการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการใช้วิธีการเทคนิคดังกล่าว เมื่อได้มีการตรวจสอบและจัดลำดับความสำคัญแล้ว ควรมีการค้นหาอย่างจริงจัง

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนก่อนปฏิบัติการ จะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Hall, et al (1976, p. 54 อ้างอิงใน ศิริลักษณ์ กาศมณี, 2558, หน้า 29-30) ได้ให้การสนับสนุนการจัดทำแผนการให้บริการเสริมวิชาการ โดยเน้นไปยังแต่ละบุคคลไปจนถึงผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด และพบว่าส่วนใหญ่ครูผู้สอน มีระดับความสนใจและความต้องการแตกต่างกัน แนวทางที่ดีที่สุด สำหรับการค้นหาคำตอบดังกล่าว การใช้คำถามปลายเปิดอย่างง่าย ๆ กับครูที่มีส่วนร่วมทุกคน จากคำตอบที่ได้รับจากครูผู้สอนทั้งหมดนำมาจัดกลุ่ม ตัวแปรที่คล้าย ๆ กันไว้ในข้อเดียวกันซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป ในการดำเนินการถ้าหัวข้อเป็นเรื่อง ๆ ไม่ซับซ้อน สามารถจัดบริการให้กับครูเป็นกลุ่มใหญ่ได้ ถ้าเรื่องนั้นต้องการบริการให้กับครูแต่ละคน ก็สามารถจัดบริการให้ได้ โดยใช้วิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มย่อย

ในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพ คุณสมบัติส่วนตัว และมีความรู้ ความเข้าใจในครู ประกอบด้วย ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ความเข้าใจในตัวนักเรียน ความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีสอน รูปแบบการสอนต่าง ๆ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม

ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีหลักการมาจากปรัชญาและทฤษฎีของจอห์น ดิวอี้ ที่แสดงให้เห็นว่าการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้เกิดจากผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้น ๆ ทักษะต่าง ๆ ไม่ได้เกิดจากการท่องจำ แต่เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามความสามารถ และความสนใจของเขา โดยอาศัยความช่วยเหลือจากครู เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ทางอ้อมจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่ายิ่งผู้เรียนมีวุฒิภาวะสูงขึ้น ยิ่งต้องมีความรับผิดชอบที่จะค้นหา ค้นพบข้อความรู้ จากประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง เทคนิค วิธีการเรียนรู้นี้ได้แก่ การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหา แบบสร้างผังความคิด แบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถาม และแบบใช้การตัดสินใจ

2. การจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เป็นแนวทางหนึ่งของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเอง และฝึกทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เริ่มต้นจากครูหรือผู้เรียนเป็นผู้กำหนด โดยผู้เรียนต้องศึกษาวิเคราะห์ สรุปอ้างอิง และสรุปข้อความรู้พื้นฐานของการวิเคราะห์และประเมินผลกระบวนการ ได้แก่ การเรียนแบบศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง

การทำรายงาน การมอบหมายงานเป็นรายบุคคล การทำโครงการ การทำนิตยสาร คอมพิวเตอร์ช่วยสอนชุดการสอน

3. เทคนิคการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควรนำมาใช้ในฐานะเครื่องช่วยสอน ช่วยเสนอเนื้อหาที่ซับซ้อน ช่วยจัดการเรียนรู้ กลุ่มขนาดใหญ่ ช่วยลดปัญหาขาดแคลนครู และช่วยเรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อความชำนาญ ได้แก่ การใช้สิ่งพิมพ์ ตำราเรียน แบบฝึกหัด การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์ การเรียนรู้ ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม วิทยุศึกษา

4. เทคนิคการเรียนรู้แบบเน้นปฏิสัมพันธ์ เป็นการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียน มีปฏิริยาตอบสนองต่อความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นของครูและเพื่อน ๆ ผู้เรียนจะได้ฝึก การจัดระบบความคิด การโต้แย้งอย่างมีเหตุผล และการพัฒนาทักษะทางสังคม ได้แก่ การโต้วาที การระดมพลังสมอง การอภิปราย การเรียนแบบร่วมมือ บทบาทสมมุติ กลุ่มแก้ปัญหาการ ประชุมแบบต่าง ๆ

5. เทคนิคการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การรับความรู้จากประสบการณ์ และการสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ผู้เรียนจะได้ ตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง ได้รับประสบการณ์ด้านอารมณ์ ปรับความรู้สึกเจตคติ และค่านิยมของคน ได้แก่ กรณีตัวอย่าง เกม สถานการณ์จำลอง บทละคร บทบาทสมมุติ

6. เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสภาพแวดล้อมทางการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และ ความสำเร็จของกลุ่มโดยสมาชิกแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในกลุ่มใหญ่เป็นทรัพยากร การเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การร่วมคิด ปริศนาความคิด กลุ่มร่วมมือ กลุ่มสืบค้น

7. เทคนิคการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการจัดการเรียนรู้ที่นำเอาสาขาวิชา ต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมผสาน เพื่อให้จัดการเรียนรู้ สร้างความรู้ของผู้เรียน สร้างความรู้ ของผู้เรียนมากกว่าการให้เนื้อหาโดยครู ได้แก่ การเรียนรู้แบบเล่าเรื่อง (Story Line) การเรียนรู้ แบบแก้ปัญหา

ดังนั้น การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติ คือ เข้าใจ นักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงานครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม จัดการเรียนรู้แบบ รายบุคคล การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในการเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพครู

(Sergiovanni, 1983, pp. 23–24) ให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถในการสอน ให้สามารถจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการกิจกรรมสัมมนาผลการจัดการเรียน การเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพ เมื่อสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ทำให้ได้กระบวนการในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพครู ดังนี้

1. สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียน การสอน
2. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. การจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล
4. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
5. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นปฏิสัมพันธ์
6. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์
7. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
8. การจัดการเรียนรู้ทางอ้อม
9. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
10. การจัดการกิจกรรมสัมมนาผลการจัดการเรียน การเรียนรู้

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการแก่ครู พัฒนาความสามารถด้าน การสอนของครู โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ กำหนดแผนการพัฒนารู้อย่างต่อเนื่อง และกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ส่งเสริมครูให้นำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมจากภายนอก แล้วมาขยายผลให้ครูทั้งโรงเรียน ส่งเสริมครูให้มีการจัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ของตนเอง มีระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจน นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

เมธิณี สระไร (2560, หน้า 33) ได้อธิบายถึง การพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดของ กิลิดแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน ไว้ว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนครูแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ประเมินผลการใช้

หลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตร การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Glickman and Ross-Gordon (2007, p. 11) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศ และผู้รับนิเทศในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล การใช้หลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษารูปแบบหลักสูตรและระดับการพัฒนา การพัฒนารูปแบบของหลักสูตร (Curriculum Format) ส่วนมากจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้พัฒนา (Develops) และกระบวนการพัฒนา (Development) เป็นบูรณาการซึ่งพัฒนาขึ้นโดยกลิคแมน (Glickman)

Glickman and Ross-Gordon (2007, p. 11) กล่าวว่า หลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นชุด คือลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ (Sequence)
2. มีความต่อเนื่อง คือความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์
3. มีขอบเขต คือกรอบของประสบการณ์การเรียนรู้
4. มีความสมดุล คือระดับของความสัมพันธ์ และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่อง (Balance) อย่างเหมาะสม

Glickman and Ross-Gordon (2007, pp. 338-389) รูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) เป็นหลักสูตรที่จัดแบงเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง หรือทักษะสำคัญของขอบเขตเนื้อหาแต่ละวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing and Conceptual Mapping) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน ในการเรียนรู้เนื้อหาหลักที่กำหนดขึ้น ผู้จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรแบบนี้ จะพิจารณาองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมการอ่าน การเขียน การฟัง และการสร้างสรรค์ แล้วบูรณาการความรู้หลาย ๆ

ด้านเข้าใจเป็นประเด็นเดียวกัน รูปแบบของหลักสูตรนี้ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมสหสาขาวิชา ได้แก่ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ

3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ (Results Only Format) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียน และอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยเปิดกว้างให้สามารถใช้ชื่อกิจกรรมวิธีการได้เอง เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน กอร์ดอนและรอส-กอร์ดอน จะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตร

Glickman and Ross-Gordon (2007, pp. 390-391) กล่าวว่า การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitative) ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติเท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง หลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาลักษณะนี้ เรียกว่า การพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไขปรับปรุงวิชาที่สอนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มที่พัฒนาถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญ และยึดเอารูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results Only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใด กับครูคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้ จะเรียกว่า การพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Creative) นอกจากการนี้ ครูจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรมี 3 ระดับมีดังนี้

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ-บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร หรือหน่วยเหนือ มักใช้ตราหนังสือคู่มือ และกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำ

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือเนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรอยู่เสมอ และคำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน นักเรียน ผู้ปกครอง ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมุติฐาน และหาวิธีการแก้ปัญหา และมักทดลองเพื่อหาคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักมีมนุษยสัมพันธ์และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดี จะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงความต้องการของชุมชน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ในการใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศ

สามารถ พิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ 1) รูปแบบ (Formant) ของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) การเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing) และการเน้นผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น (Results Only) 2) แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับเขต ผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาลรวมทั้งสำนักพิมพ์ รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์ หนังสือแบบเรียนออกมา 3) ระดับการมีส่วนร่วมของครูกับหลักสูตร ในแต่ละประเภทการพัฒนา หลักสูตรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาหลักสูตรได้อย่าง มีประสิทธิภาพในการดำเนินการเตรียมความพร้อมของโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรโรงเรียน วางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตรดำเนินการบริหารหลักสูตรการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน ปรับปรุงพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร โดยการติดตาม ประเมินผล การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของนักเรียน จะทำให้ทราบปัญหาข้อบกพร่องของหลักสูตรเป็นข้อมูลย้อนกลับในการนำมาพิจารณาถึงการพัฒนาหลักสูตร

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้าง ความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร และการจัดการศึกษา พัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร เพื่อร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีวางแผนการนิเทศในการนำไปสู่การจัด กระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมงานทางด้านวิชาการ และด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ให้แก่ครู มีการนิเทศติดตาม ประเมิน และสรุปผลการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน ของสถานศึกษา ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

เมธินี สระไร (2560, หน้า 33) ได้อธิบายถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตาม แนวคิดของกิลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน ไว้ว่า เป็นการวิจัยที่เน้นกระบวนการ ให้ได้ข้อมูล เพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครู เป็นการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวม ข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลประเมินผล วิเคราะห์ แผลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จุดประสงค์ และสรุป อภิปราย

Glickman and Ross-Gordon (2007, pp. 405-420) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่เน้นกระบวนการ ให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไป ปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรม

หลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์
5. สรุป อภิปราย

คำแนะนำสำหรับการช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนการทำงานของเรา กับโรงเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนำไปสู่การแนะนำเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณภาพการวิจัยของครูอันดับแรก มันเป็นสิ่งสำคัญของครูที่ต้องได้รับการเตรียมพร้อมขั้นพื้นฐาน ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ขณะนี้เราจะไม่พูดถึงการทำให้ครูกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการออกแบบการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ตรงกันข้ามครูควรจะได้รับคำแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ แบบทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อีกทั้งครูยังจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการทบทวนและการเขียนสรุปข้อมูลด้วย

ประการที่สอง ต้องมั่นใจว่าไม่มีครูหรือนักเรียนอยู่ในความเสี่ยงด้านวิชาการ ด้านสังคม หรือ ความเสี่ยงด้านอารมณ์ สภาพการจัดการโรงเรียนควรที่จะกำหนดข้อแนะนำด้านจริยธรรม สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติ ตลอดจนกระบวนการในการทบทวนข้อเสนอของการวิจัย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นไปตามข้อแนะนำ

ประการที่สาม ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีแหล่งข้อมูล ๆ ข้อมูลที่สำคัญที่สุดสำหรับครู นักวิจัย คือ เวลาในการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล และการปฏิบัติตามแผนงาน สุดท้ายครูต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนการวิจัยในกลุ่มโรงเรียน หรือ แม้แต่แลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับครูจากโรงเรียนอื่น การแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนให้การรับรู้แก่ครู-นักวิจัย เป็นเหมือนรากฐานสำหรับการสนทนา สะท้อนกลับในกลุ่มครูและทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการสอนของพวกเขาในชั้นเรียนและในโรงเรียน

การเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จะกำหนดขั้นที่ข้อ แล้วแต่ความเหมาะสมของจุดประสงค์ในการรายงาน ถ้ารายงานการวิจัยของครูที่ใช้พัฒนาหรือการแก้ปัญหาในชั้นเรียนจะเป็นประเด็นไม่มาก เช่น ไม่มีหัวข้อชื่อผู้วิจัย เป็นต้น แต่ถ้า

รายงานการวิจัยของครูมีเป้าหมาย เพื่อเผยแพร่ด้วยควรมีหัวข้อต่าง ๆ ให้สมบูรณ์มากขึ้น เช่น ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย จนถึงข้อเสนอนะ เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้สนใจนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อาจสรุปได้ ดังนี้

1. กำหนดปัญหา
2. กำหนดวิธีการวิจัย
3. รวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปและเขียน

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนครู โดยการประชุมชี้แจง และให้คำปรึกษาเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมครูในการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน กำหนดวิธีการ แนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับชั้นเรียนของตนเอง สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดงบประมาณสนับสนุนการวิจัย การติดตาม ประเมิน และสรุปผล การดำเนินการทำวิจัยของครู รายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนจัดนิทรรศการ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ละออง รักนา (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนตาม การรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ด้านการวางแผน และด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจ 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนตาม การรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมธินี สระไร (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลการดำเนินงานภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบคู่ที่ต่างกัน 1 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปีมีทัศนคติต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และ 3) ประมวลปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีปัญหาดังนี้ คือ ประการที่หนึ่ง ขาดการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ประการที่สอง การจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่ทันสมัย สอนแบบท่องจำมากกว่าการปฏิบัติ เนื่องจากขาดการติดตาม ประการที่สาม ผู้บริหารยังขาดทฤษฎีและหลักการบริหารที่ดี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร ประการที่สี่ ครูโดยส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และประการที่ห้า ผู้บริหารขาดการให้ความสำคัญต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ณัฐพร วัตถุ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการผลิตและการใช้สื่อ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผล ประเมินผล 2) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจนภพ ชาไมล์ (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศ ภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ แตกต่างกัน 4) การนิเทศภายในของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารของ โรงเรียนกับการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ธารทิพย์ ด้ายศ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผล และรายงานผลการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการวางแผนการ นิเทศ และกำหนดทางเลือก และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ใน การสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ควรมีการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ กระบวนการนิเทศ และการ ประเมินผลการนิเทศ

เนตรนภา ราชแลนด์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการณ์เทศการศึกษา 2) ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือ 3) ด้านการประเมินผลการนิเทศ 4) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และ 5) ด้านการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ สำหรับผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตติยา มะโน (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ด้านสื่อ และเทคโนโลยี และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาการนิเทศภายในโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ พบว่า มีปัญหา ไม่แตกต่างกัน แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า 1) ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ บุคลากรทุกคนควรให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน 2) ด้านวิธีการนิเทศ ควรทบทวนแผนการดำเนินการนิเทศให้ทราบก่อนดำเนินการนิเทศ 3) ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศไว้ในแผนการนิเทศให้ชัดเจน 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยีควรมีผู้รับผิดชอบ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน

วิราวรรณ รัตนภักดี (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สายวิรัตน์ ดวงสนาม (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น มีทั้งหมด 4 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่หนึ่ง ด้านการวางแผนการนิเทศ ควรมีการจัดทำเล่มคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา แนวทางที่สอง ด้านการดำเนินการนิเทศ ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้นิเทศปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งได้อย่างเต็มที่ แนวทางที่สาม ด้านการประเมิน ควรมีการให้ข้อเสนอแนะหลังจากการได้รับการนิเทศ และแนวทางที่สี่ ด้านการประชุมหลังการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ควรมีการประชุมร่วมกันหลังการนิเทศเสร็จสิ้นของผู้รับนิเทศและผู้นิเทศเพื่อรับข้อเสนอแนะและหาแนวทางการแก้ไขเพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อภิสร่า กังสังข์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ญาณี ญาณะโส (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของ

ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

โชคระวี เจียมพุก (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กระบวนการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจาก มากไปน้อย ดังนี้ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การออกแบบวิธีการทำงาน การประเมิน สภาพงาน การจัดลำดับความสำคัญของงานและการจัดสรรทรัพยากร และ 2) แนวทาง การพัฒนากระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม คือ ข้อที่หนึ่ง ควรมีการเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ จากการทำงานโดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ จากการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ข้อที่สอง ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกในการนิเทศการงานตามความสำคัญและสิ่งที่ จำเป็นเรื่องเร่งด่วน ข้อที่สาม ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ จากการสำรวจความต้องการจากสมาชิกเพื่อวางแผน การจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม

ปาจริย์ หงษ์แก้ว (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ขอบข่ายของการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และประสิทธิผลการนิเทศภายใน และ 2) รูปแบบการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและมีประโยชน์อยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายในและ ขอบข่ายของการนิเทศภายใน ตามลำดับ

เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมินทร์ ตริตรีศวร (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อบทบาทของ ผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อยคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทาง วิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ผู้บริหารที่วิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของ

ผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แตกต่างกันในด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

อิสรา พิมศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบบทบาทบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่ง เครือข่ายความร่วมมือ องค์ประกอบที่สอง กระบวนการนิเทศ และองค์ประกอบที่สาม ประสิทธิผลของการนิเทศและผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบพบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Tilahun (1998 อ้างอิงใน เมธิณี สระโร, 2560, หน้า 40) ได้ทำการวิจัย เรื่องการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่พึงประสงค์ของประเทศเอธิโอเปีย ผลการวิจัย พบว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกปฏิบัติการสาธิตการสอน โดยศึกษานิเทศก์การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอนครู ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาจัดอยู่ในระดับปานกลาง

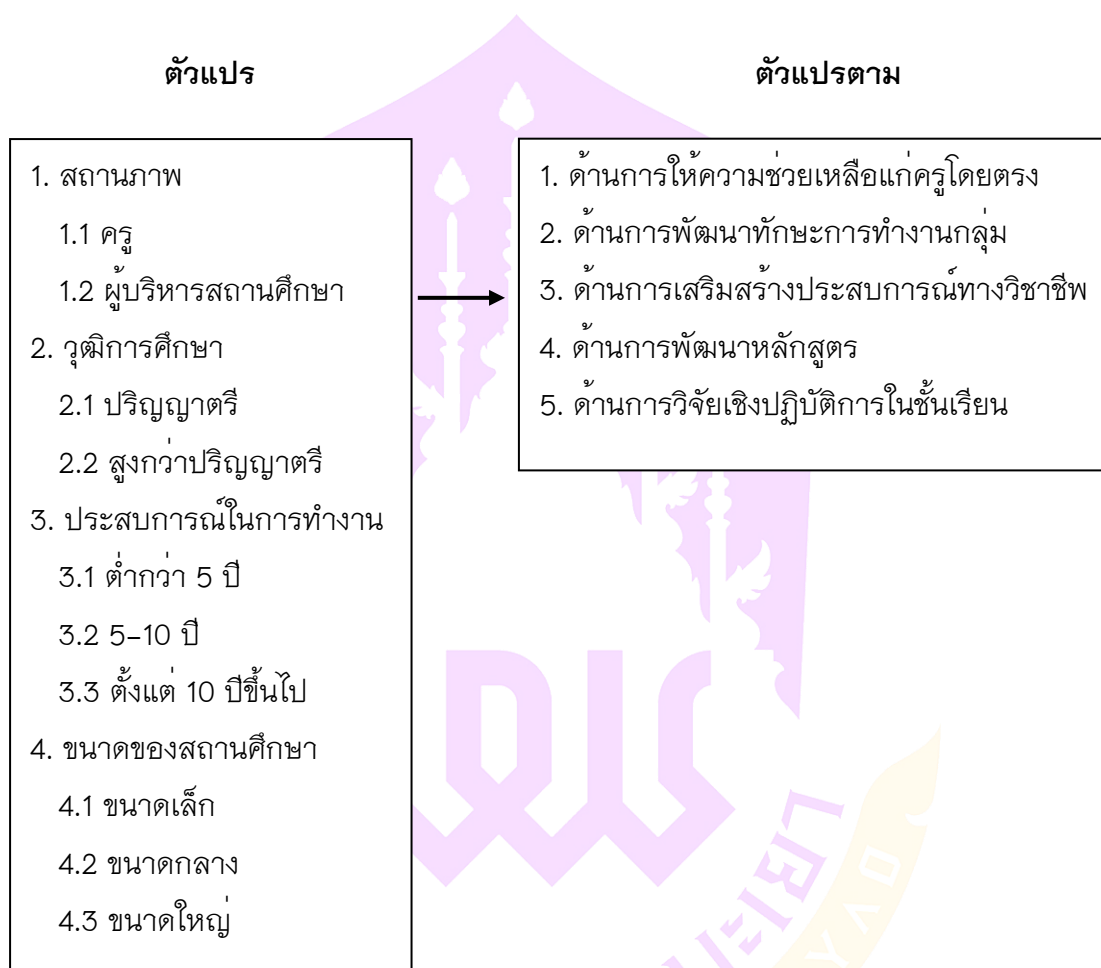
Malone (1999 อ้างอิงใน เมธิณี สะไร, 2560, หน้า 39) ได้ทำการวิจัย เรื่องการปฏิบัติงานนิเทศของอาจารย์ใหญ่สถานศึกษามัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ใหญ่เยี่ยมชั้นเรียนน้อย ประชุมครูเพื่อเป็นสื่อในการนิเทศน้อย อาจารย์ใหญ่และครู มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการอบรมครูและการปฏิบัติหน้าที่ทั่ว ๆ ไป เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการนิเทศ

Lee (1999 อ้างอิงใน เมธิณี สะไร, 2560, หน้า 40) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คู่มือนิเทศ การสอนในชั้นเรียนของครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรนิเทศการสอน และควรเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรให้กับครูผู้สอน รวมถึงการใช้กลยุทธ์ในการร่วมมือกัน ในการนิเทศ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมาทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารงานของ สถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพราะเป็นกิจกรรมช่วยให้ครูโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายใน โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2565



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 198 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 132 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยการจับสลาก

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา
1	โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง	53	3	35	1
2	โรงเรียนบ้านห้วยห้วยกปากไซ	11	1	7	1
3	โรงเรียนชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลบ)	15	1	10	1
4	โรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)	26	2	17	1
5	โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา	19	2	13	1
6	โรงเรียนบ้านมนตรวิทยา	14	1	9	1
7	โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน บ้านนาไต่ (วปรอ.344 อุปลัมภ์)	15	0	10	0
8	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปลัมภ์ 3	18	1	12	1
9	โรงเรียนบ้านผาเดื่อ	7	1	5	1
10	โรงเรียนบ้านห้วยหก	7	1	5	1
รวมทั้งสิ้น		185	13	123	9

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3” โดยมีข้อคำถาม 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท

(Likert Scales) ซึ่งครอบคลุมงานทั้งหมด ได้แก่ การปฏิบัติการการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

มีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2550, หน้า 43)

ระดับการนิเทศภายในมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5
ระดับการนิเทศภายในมาก	ให้คะแนนเป็น 4
ระดับการนิเทศภายในปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
ระดับการนิเทศภายในน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ระดับการนิเทศภายในน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขต และกรอบแนวคิดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

- 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

- 4.2 ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส

ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดี

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 นายวันชัย ชื่นตา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้น ในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน (วารุ เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 245) ดังนี้

- | | | |
|-----|---------|--|
| + 1 | หมายถึง | แน่ใจว่าคำถามได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้ |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าคำถามได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้ |
| - 1 | หมายถึง | แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่ได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้ |

ซึ่งจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อ มีค่าเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของข้อคำถาม แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลาที่จะส่งแบบสอบถามคืน (ครั้งที่ 1) ภายใน 1 สัปดาห์ และหากพบว่า โรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถาม

คืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง (ครั้งที่ 2) จนได้รับแบบสอบถามครบตามที่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลักษณะของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบเกณฑ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วง (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับการนิเทศภายในมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับการนิเทศภายในมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับการนิเทศภายในปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับการนิเทศภายในน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับการนิเทศภายในน้อยที่สุด

3. ข้อมูลเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ความคิดเห็นของของครูและผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติที่ (t-test) แบบ Independent จำแนกสถานภาพและวุฒิการศึกษา และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's method

การให้นำน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามจะให้คะแนนตามระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 4)

5	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในมาก
3	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในน้อย
1	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในน้อยที่สุด

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง	ระดับการนิเทศภายในน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 1.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective: IOC) (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 245)
 - 1.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202–204 อ้างอิงในวาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 260)
2. สถิติพื้นฐาน
 - 2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 3.1 สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ใช้สถิติที่ t-test แบบ Independent

3.2 สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่ม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's method



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t-test
P	แทน	ค่าที่จะพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน F-test (One-Way ANOVA)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Same of Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degrees of Freedom)
P -value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำเสนอเป็นภาพรวมรายด้านและรายชื่อ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
ครู	123	93.18
ผู้บริหารสถานศึกษา	9	6.82
รวม	132	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	122	92.42
สูงกว่าปริญญาตรี	10	7.58
รวม	132	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	97	73.48
5-10 ปี	14	10.61
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	21	15.91
รวม	132	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	21	15.91
ขนาดกลาง	73	55.30
ขนาดใหญ่	38	28.79
รวม	132	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน ในด้านสถานภาพส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 93.18 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 ด้านวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 รองลงมาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 73.48 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.91 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ด้านขนาดของสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมาเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 และน้อยที่สุด เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.91

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำเสนอเป็นภาพรวมรายด้านและรายข้อ ปรากฏดังตาราง 4-9

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำเสนอเป็นภาพรวมรายด้าน

ด้าน	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.15	0.52	ปานกลาง	4
2	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.33	0.39	ปานกลาง	3
3	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	3.45	0.38	ปานกลาง	1
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.42	0.36	ปานกลาง	2
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.83	0.56	ปานกลาง	5
รวม		3.24	0.40	ปานกลาง	

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.40) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.38) รองลงมาด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.36) รองลงมาด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.39) รองลงมาด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.52) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.56)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการวางแผนการนิเทศร่วมกัน ก่อนให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง	3.19	0.72	ปานกลาง	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนนำไปใช้	3.25	0.67	ปานกลาง	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นิเทศ มีการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครู	3.11	0.71	ปานกลาง	9
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	3.12	0.67	ปานกลาง	8
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนดขั้นตอนในการนิเทศร่วมกัน	3.16	0.81	ปานกลาง	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการประชุมก่อนการนิเทศการสอน	3.08	0.71	ปานกลาง	10
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศการสอน	3.14	0.70	ปานกลาง	7
8	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสรุป วางแผนการตรวจสอบการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน	3.17	0.72	ปานกลาง	3
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู นำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปปรับปรุงแก้ไขการนิเทศในภาคเรียนต่อไป	3.17	0.73	ปานกลาง	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
10	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครู สรุปผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาและ ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.15	0.66	ปานกลาง	6
รวม		3.15	0.52	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนนำไปใช้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.67) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการวางแผนการนิเทศร่วมกันก่อนให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการประชุมก่อนการนิเทศการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.71)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานเป็นทีม ให้แก่ครู	3.39	0.58	ปานกลาง	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีการวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.28	0.56	ปานกลาง	8
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.42	0.58	ปานกลาง	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเสริมสร้างทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครู	3.36	0.58	ปานกลาง	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู	3.30	0.49	ปานกลาง	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษาลดความขัดแย้งภายในกลุ่ม โดยใช้กระบวนการเป็นทีม	3.34	0.58	ปานกลาง	5
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	3.24	0.50	ปานกลาง	10
8	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครู ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในด้านการจัดการเรียนการสอน	3.28	0.48	ปานกลาง	8
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	3.30	0.48	ปานกลาง	6
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าให้ครูทุกคนด้วยความยุติธรรม	3.39	0.62	ปานกลาง	2
รวม		3.33	0.39	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนา

ทักษะการทำงานกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.58) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าให้ครูทุกคนด้วยความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความเข้าใจและความตระหนักในการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.50)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายเชียงราย เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน	3.52	0.53	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการแก่ครู	3.58	0.54	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาความสามารถด้านการสอนของครู โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ	3.41	0.59	ปานกลาง	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	3.48	0.61	ปานกลาง	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูให้นำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้	3.41	0.62	ปานกลาง	6

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเข้ารับ การอบรมจากภายนอก แล้วมาขยายผล ให้ครูทั้งโรงเรียน	3.36	0.58	ปานกลาง	8
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู มีการจัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ ในการพัฒนาผู้เรียน	3.24	0.55	ปานกลาง	10
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู มีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง	3.63	0.57	มาก	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษา มีระบบติดตามผล การปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	3.33	0.56	ปานกลาง	9
10	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีการนำข้อมูลไป ใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.51	0.62	มาก	4
รวม		3.45	0.38	ปานกลาง	

จากตาราง 7 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.57) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการแก่ครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.55)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนา หลักสูตร

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร และการจัดการศึกษา	3.42	0.54	ปานกลาง	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.40	0.55	ปานกลาง	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน	3.32	0.62	ปานกลาง	9
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีวางแผนการนิเทศในการนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้	3.42	0.57	ปานกลาง	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการให้แก่ครู	3.44	0.63	ปานกลาง	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น	3.32	0.57	ปานกลาง	9
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการนิเทศติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตรในการเรียนการสอนของครู	3.36	0.67	ปานกลาง	8
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการสรุปผล การดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา	3.47	0.55	ปานกลาง	3
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	3.49	0.59	ปานกลาง	2

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ	3.53	0.57	มาก	1
รวม		3.42	0.36	ปานกลาง	

จากตาราง 8 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.57) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูให้ใช้สื่อการเรียนรู้อันมีอยู่ในท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.57)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจง เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	2.93	0.70	ปานกลาง	5

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 132		ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูในการกำหนดวิธีการและแนวทางในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับชั้นเรียนของตนเอง	2.95	0.72	ปานกลาง	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูในการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน	2.88	0.68	ปานกลาง	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	3.14	0.49	ปานกลาง	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	2.48	0.91	น้อย	9
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	2.32	.98	น้อย	10
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามประเมินผล การดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	2.73	0.76	ปานกลาง	8
8	ครูมีการสรุปผลและการเขียนรายงาน การวิจัยในชั้นเรียนต่อผู้บริหารสถานศึกษา	2.80	0.79	ปานกลาง	7
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	3.04	0.62	ปานกลาง	2
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดนิทรรศการรวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ภายในสถานศึกษา	2.98	0.69	ปานกลาง	3
รวม		2.83	0.56	ปานกลาง	

จากตาราง 9 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

ให้แก่ครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.49) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.62) และและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 0.98)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ

ด้าน	การนิเทศภายใน ของสถานศึกษา	สถานภาพ (n = 132)	\bar{X}	S.D.	t	p
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง	ครู	3.07	0.44	-8.26*	.02
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.22	0.14		
2	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม	ครู	3.26	0.31	-9.20*	.04
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.18	0.15		
3	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ครู	3.39	0.34	-6.50*	.04
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.10	0.13		
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ครู	3.35	0.29	-9.42*	.03
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.22	0.13		
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	ครู	2.72	0.42	-10.79*	.00
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.17	0.09		
รวมเฉลี่ย		ครู	3.16	0.30	-10.73*	.02
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.18	0.10		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามวุฒิการศึกษา

ด้าน	การนิเทศภายในของสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา (n = 132)	\bar{X}	S.D.	t	p
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ปริญญาตรี	3.07	0.44	-8.26*	.02
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	0.14		
2	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ปริญญาตรี	3.26	0.31	-9.20*	.04
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	0.15		
3	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ปริญญาตรี	3.39	0.34	-6.50*	.04
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	0.13		
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ปริญญาตรี	3.35	0.29	-9.42*	.03
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	0.13		
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ปริญญาตรี	2.72	0.42	-10.79*	.00
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.17	0.09		
รวมเฉลี่ย		ปริญญาตรี	3.16	0.30	-10.74*	.02
		สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	0.10		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
พัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามประสบการณ์ในการทำงาน

การนิเทศภายในของ สถานศึกษา	แปรปรวน	SS	df	Ms	F	P-value
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	16.14	2	8.07	53.30*	.00
	ภายในกลุ่ม	19.54	129	.15		
	รวม	35.69	131			
2. ด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	9.52	2	4.76	59.69*	.00
	ภายในกลุ่ม	10.28	129	.08		
	รวม	19.80	131			
3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4.14	2	2.07	18.26*	.00
	ภายในกลุ่ม	14.63	129	.11		
	รวม	18.77	131			
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	6.33	2	3.17	37.57*	.00
	ภายในกลุ่ม	10.87	129	.08		
	รวม	17.20	131			
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการใน ชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	13.75	2	6.87	32.07*	.00
	ภายในกลุ่ม	27.65	129	.21		
	รวม	41.39	131			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	9.38	2	4.69	54.55*	.00
	ภายในกลุ่ม	11.09	129	.09		
	รวม	20.47	131			

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏตามตาราง 13-17

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 132)		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.04*	.00*
5-10 ปี	-	-	.00*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-	-	-

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 132)		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.17	.00*
5-10 ปี	-	-	.00*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 132)		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.79	.00*
5-10 ปี	-	-	.00*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 132)		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.84	.00*
5-10 ปี	-	-	.00*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 132)		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.09	.00*
5-10 ปี	-	-	.00*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามขนาดของสถานศึกษา

การนิเทศภายในของสถานศึกษา	แปรปรวน	SS	df	Ms	F	P-value
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	7.15	2	3.58	16.17*	.00
	ภายในกลุ่ม	28.53	129	.22		
	รวม	35.69	131			

ตาราง 18 (ต่อ)

การนิเทศภายในของ สถานศึกษา	แปรปรวน	SS	df	Ms	F	P-value
2. ด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3.78	2	1.89	15.24*	.00
	ภายในกลุ่ม	16.02	129	.12		
	รวม	19.80	131			
3. ด้านการพัฒนา ทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.70	2	2.85	28.14*	.00
	ภายในกลุ่ม	13.07	129	.10		
	รวม	18.77	131			
4. ด้านการพัฒนา หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	.91	7.61*	.00
	ภายในกลุ่ม	15.39	129	.12		
	รวม	17.20	131			
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	11.09	2	5.54	23.60*	.00
	ภายในกลุ่ม	30.31	129	.26		
	รวม	41.39	131	2.07		
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	4.13	2	2.06	16.28*	.00
	ภายในกลุ่ม	16.35	129	.13		
	รวม	20.47	131			

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏตามตาราง 19-23

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา (n = 132)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.00*	.00*
ขนาดกลาง	-	-	.00*
ขนาดใหญ่	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกับผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศ
ภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา (n = 132)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.05	.00*
ขนาดกลาง	-	-	.00*
ขนาดใหญ่	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกับ
ผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้มีที่ทำงาน
ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศ
ภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา (n = 132)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.00*	.00*
ขนาดกลาง	-	-	.84
ขนาดใหญ่	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ แตกต่างกับผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา (n = 132)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.00*	.00*
ขนาดกลาง	-	-	.97
ขนาดใหญ่	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกับผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบการนิเทศ
ภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา (n = 132)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	1.00	.00*
ขนาดกลาง	-	-	.00*
ขนาดใหญ่	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกับ
ผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น
แตกต่างกับผู้ที่มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของบริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 132 คน โดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยสถานภาพวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test independent) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบ F-test (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหาแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe กำหนดค่าสถิติที่มีระดับนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของบริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 ในชั้นเรียน พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ใน
 การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี
 ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ
 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนา
 การศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 3 ตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่
 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนา
 ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe สรุปผลการวิเคราะห์
 ข้อมูล ดังนี้

2.4.1 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบระดับการนิเทศ
 ภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่
 ครูโดยตรง พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานใน
 สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลางและ
 ผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็น
 แตกต่างกับผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบระดับการนิเทศ
 ภายในของคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอ
 แม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนา
 ทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน
 ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง
 ผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น
 แตกต่างกับผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.3 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบระดับการนิเทศ
 ภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า
 มีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.4 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.5 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น แตกต่างกับผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูไม่มีการประชุมก่อนการนิเทศการสอน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี สระไร (2560, หน้า 53) ได้ทำการศึกษการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอเรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอเรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นราธิวาส เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมิินทร์ ดรีตรีศวร (2564, หน้า 982) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า กังสังข์ (2561, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และขาดงบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนสถานศึกษาไม่มีการวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี สระไร (2560, หน้า 57) ได้ทำการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอศรีสาคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอศรีสาคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิราวรรณ รัตนภักดี (2561, หน้า 78) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา พิมพ์ศิริ และบุญช่วย คิริเกษ (2563, หน้า 146) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการส่งเสริมให้ครูมีการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และยังไม่มียุทธศาสตร์ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของวิราวรรณ รัตนภักดี (2561, หน้า 57) ได้ทำการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ บุญมาก และตรีภุมรินทร์ ตรีตรีศวรร (2564, หน้า 982) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า กังสังข์ (2561, หน้า 79) ได้ทำการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังขาดการวางแผนร่วมกันในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนผู้บริหารยังส่งเสริมสนับสนุนครูให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นไม่มากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี สระไร (2560, หน้า 57) ได้ทำการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิราวรรณ รัตนภักดี (2561, หน้า 81) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา พิมศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ (2563, หน้า 147) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังมีการสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ กับความต้องการของครู เช่น การจัดวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การจัดหางบประมาณสนับสนุนการส่งเสริมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี สระไร (2560, หน้า 57) ได้ทำการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวรร (2564, หน้า 982) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของอภิสร่า กังสังข์ (2561, หน้า 82) ได้ทำการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดสงขลา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา อภิปรายผล ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะครูเห็นว่าการสะท้อนผล การนิเทศยังไม่ค่อยชัดเจน การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการและเรียงลำดับ ความสำคัญ ปัญหายังไม่เป็นไปตามกระบวนการและความต้องการ และการปฏิบัติการนิเทศ ยังไม่เป็นไปตามปฏิทินการนิเทศเท่าที่ควร การมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือในการนิเทศของ บุคลากรไม่เป็นไปตามขั้นตอน การกำหนด และยังขาดการประชุมชี้แจงแนวทางก่อนทำ การนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของละออง รักษา (2558, หน้า 6) ได้ทำการศึกษา บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา มะโน (2561, หน้า 123) ได้ทำการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เห็นว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวรร (2564, หน้า 986) ได้ทำการ ศึกษาบทบาทของผู้บริหารกับ การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 110) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของญาณี ญาณะโส (2562, หน้า 56) ได้ทำการศึกษา บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันการศึกษามีความเจริญก้าวหน้า สถาบันทางการศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ครูยังสามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งวิชาการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตามโอกาสและความเหมาะสม รวมถึงการเข้าร่วมการอบรม สัมมนาทางวิชาการและศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ตามโครงการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น จึงส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของผู้บริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของละออง รักนา (2558, หน้า 6) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธารทิพย์ ด้ายศ (2561, หน้า 113) ได้ทำการศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า กังสังข์ (2561, หน้า 85) ได้ทำการศึกษารoles บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา จำแนกระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าสามารถใช้ความรู้ในการวางแผน จัดการเรียนการสอนอย่างเป็นแบบแผน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด เพราะผ่านการพัฒนาทางวิชาชีพและได้รับการนิเทศภายในมาแล้วหลายครั้ง ทำให้มองเห็น ลักษณะของการนิเทศภายในได้อย่างชัดเจนมากกว่า จึงส่งผลให้ข้าราชการครูและผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการนิเทศ ภายในของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของละออง รักษนา (2558, หน้า 7) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี สระไร (2560, หน้า 61) ได้ทำการศึกษา การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานคราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ ด้ายศ (2561, หน้า 113) ได้ทำการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา ราชแลนด์ (2561, หน้า 69) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ การสอน โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใดก็ตาม มักจะมีบทบาทการนิเทศภายในมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสภาพบริบทของสถานศึกษาหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ย่อมมีบทบาทการนิเทศภายในแตกต่างกัน ตามสภาพของสถานศึกษาที่มีความพร้อมและปัญหาที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ สถานศึกษาขนาดเล็กได้ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้บุคลากรจากสถานศึกษาอื่นมาช่วย และมีการนิเทศผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความพร้อมเพิ่มประสิทธิภาพตลอดจนคุณภาพ ของการศึกษาให้สูงขึ้น อีกทั้ง สถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศ ภายในอย่างจริงจังแล้ว แต่อาจยังขาดแคลนทางด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และไม่อาจช่วยเหลือหรือส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มากนัก ทำให้บทบาทหน้าที่การดำเนินการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรพร วัตฤ (2560, หน้า 65) ได้ทำการศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนภพ ชาติไมล์ (2561, หน้า 119) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า กังสังข์ (2561, หน้า 85) ได้ทำการศึกษามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิ ญาณะโส (2562, หน้า 58) ได้ทำการศึกษามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง

และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา พิมศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ (2563, หน้า 137) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการประชุมก่อนการนิเทศการสอน ตลอดจนควรให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนแก่ครู
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา พัฒนาระบบการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีวางแผนและเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา
3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูมีการนำ นวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และมีระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรร่วมกันจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมครู ให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดอบรม เชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียนและสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยแก่ครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่องานนิเทศภายในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.**
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3. (2564). **เอกสารประกอบการประชุมครั้งที่ 3/2564.** เชียงราย:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
- คนฉวีวรรณ เกษงาม. (2558). **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิริยา แดงอ่อน. (2559). **รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
สอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.**
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).**
กรุงเทพฯ: รัตนสุวรรณ.
- จิรนนท์ หาที่ถูกต้อง. (2557). **การนิเทศการเรียนการสอนของโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เจนภาพ ชาไมล์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์
ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- โชคระวี เขียมพุก. (2563). **กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม. การ
ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.**
- ณัฐพร วัตถุ. (2560). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี.**
งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ญาณี ญาณะโส. (2562). **การศึกษายทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). **รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริม**

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.

ดุชนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ฉัญพิชชา อุ๋นรัมย์. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน
แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 33. *วารสาร ว.มร.ม.*, 15(1), 145-158.

ธารทิพย์ ด้ายศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

**ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศุราษฎร์ธานี
เขต 3.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

เนตรนภา ราชแลนด์. (2561). การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

เขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1** (พิมพ์ครั้งที่ 5).

กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปาจารย์ หงษ์แก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาวัดประดู่

ฉิมพลี. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เมธินี สระไร่. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอ

เรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. การค้นคว้า
อิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

รดา แสงธรรม. (2558). การมีส่วนร่วมในการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของครูในกลุ่ม

**เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัย

พะเยา, พะเยา.

รัตติยา มะโน. (2561). **แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรวาทีวิทยา. (2562). **การศึกษาผลของกระบวนการนิเทศภายในที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรวาทีวิทยา.** ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.
- ละออง รักนา. (2558). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 3(2), 1-10.**
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิราวรรณ รัตนภักดี. (2561). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพฯ.**
- ศิริลักษณ์ กาสมณี. (2558). **การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). **การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2564). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2555). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.**
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2551). **การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค.**
- เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรีภุมรินทร์ ตรีตรีศวรร (ผู้บรรยาย). (25 มิถุนายน 2564). **บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและ**

- นานาชาติ ครั้งที่ 12.** สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
 หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2565).
คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 2.
 หน่วยงานศึกษานิเทศก์. (2562). **แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนา
 คุณภาพผู้เรียน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 อภิสรา กังสังข์. (2561). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
 ประถมศึกษาในอำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
 หาดใหญ่, สงขลา.
 อิศรา พิมพ์ศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ. (2563). **บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความ
 คิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 19. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(1), 137–152.**
 Glickman, C. D. (1990). **Supervision of Instruction.** New York: Allyn and Bacon.
 Glickman, C. D. (2004). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental
 Approach.** Boston: Allyn & Bacon.
 Glickman, C. D., and Ross–Gordon, J. M. (2007). **Supervision and instructional
 leadership: A developmental approach (7th ed.)** USA: The United States of
 America Press.
 Goldhammer, R., Anderson, R. H. and Krajewski, R. J. (1980). **Clinical Supervision:
 Special Methods for the Supervision of Teachers (3rd ed.)**. New York: Brace
 Jovanovich College Publishers.
 Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education (3rd ed.)**. New York: McGraw–Hill.
 Krejcie, R. V. and Morgan, D W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.
 Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.**
 Sergiovanni, T. J. (1983). **Supervision Human Perspectives.** New York: McGraw–Hill.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงาน
และพัฒนาคุณภาพนิสิต
วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.ณัฐวุฒิ สัมปโล ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดี
วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นายวันชัย ชื่นตา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ภาคผนวก ข แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศก่อนให้ความช่วยเหลือแก่ครู การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนนำไปใช้ การให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม การกำหนดขั้นตอนในการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู การประชุมก่อนการนิเทศการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศการสอน และการสรุป วางแผน การตรวจสอบ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และการนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปปรับปรุงแก้ไข การนิเทศในภาคเรียนต่อไป ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน

ข้อที่	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการวางแผนการนิเทศร่วมกันก่อนให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนนำไปใช้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ด้านการให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนดขั้นตอนในการนิเทศ ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการประชุมก่อนการนิเทศการสอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศ การสอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษา การสรุป วางแผน การตรวจสอบ การช่วยเหลือการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู นำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ในภาคเรียนต่อไป	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ ครูสรุปผลการประเมิน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุง การเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนา กลุ่ม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการทำงานเป็นทีม ให้แก่ครู มีการวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู การปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เสริมสร้างทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยใช้กระบวนการเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าให้ครูทุกคนด้วยความยุติธรรม

ข้อที่	ด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC		
11	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานเป็นที่ ให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการวางแผน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการปรับปรุง วิธีการทำงาน และเสริมสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
14	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเสริมสร้างทักษะ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
15	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ลดความขัดแย้ง ภายในกลุ่ม โดยใช้กระบวนการเป็นที่ ที่	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
17	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
18	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครู ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
19	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเสริมสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ความก้าวหน้าให้ครูทุกคน ด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	

ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการแก่ครู พัฒนาความสามารถด้านการสอนของครู โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ กำหนดแผนการพัฒนาคูอย่างต่อเนือง และกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ส่งเสริมครูให้นำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมจากภายนอก แล้วมาขยายผลให้ครูทั้งโรงเรียน ส่งเสริมครูให้มีการจัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง มีระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนืองและสม่ำเสมอ ตลอดจนนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC		
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
22	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการแก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาความสามารถด้านการสอนของครู โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
24	ผู้บริหารสถานศึกษา มีแผนการพัฒนาคูอย่างต่อเนือง และกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
25	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูให้นำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมจากภายนอก แล้วมาขยายผลให้ครูทั้งโรงเรียน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
28	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู มีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีระบบติดตามผล การปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการนำ ข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร และการจัดการศึกษา พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร เพื่อร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีวางแผนการนิเทศในการนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมงานทางด้านวิชาการ และด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้แก่ครู มีการนิเทศติดตาม ประเมิน และสรุปผล การใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่ักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

ข้อที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
31	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนัก ให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร และ การจัดการศึกษา	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ เป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC		
34	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีวางแผนการนิเทศในการนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
35	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
36	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
37	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
38	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
39	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	
40	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง	

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนครู โดยการประชุมชี้แจง และให้คำปรึกษาเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมครูในการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน กำหนดวิธีการ แนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับชั้นเรียนของตนเอง สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดงบประมาณสนับสนุนการวิจัย การติดตาม ประเมิน และสรุปผล การดำเนินการทำวิจัยของครูรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนจัดนิทรรศการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
41	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจง เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครู ในการกำหนดวิธีการและแนวทาง ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับ ชั้นเรียนของตนเอง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูใน การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมและ สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
45	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดอบรม เชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดงบประมาณ สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการทำวิจัย ในชั้นเรียนของครู	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
48	ครูมีการสรุปผลและการเขียนรายงาน การวิจัยในชั้นเรียนต่อผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
49	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
50	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัด นิทรรศการรวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามชุดนี้ มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกรายบุคคลหรือสถานศึกษาใด ๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ต่อตัวท่านและสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายทัศนัย ใจกาวิน

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. สถานภาพ

- ครู
- ผู้บริหารสถานศึกษา

2. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนา
การศึกษาแม่ฮ่องสอนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน เกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับการนิเทศภายในมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับการนิเทศภายในมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับการนิเทศภายในปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับการนิเทศภายในน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับการนิเทศภายในน้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบข้อคำถาม

ข้อ	การนิเทศภายในของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการวางแผนการนิเทศ ร่วมกัน ก่อนให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่าง ข้อ 0 แสดงให้เห็นว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการวางแผนการนิเทศร่วมกันก่อนให้ความช่วยเหลือแก่ครู
โดยตรง ระดับการนิเทศภายในมากที่สุด

ข้อ	การนิเทศภายในของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการวางแผนการนิเทศร่วมกัน ก่อนให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนนำไปใช้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศ มีการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครู					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนดขั้นตอนในการนิเทศร่วมกัน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการประชุมก่อนการนิเทศการสอน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศการสอน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา การสรุป วางแผนการตรวจสอบการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู นำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปปรับปรุงแก้ไขการนิเทศในภาคเรียนต่อไป					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมิน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน					
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)						
11	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความเข้าใจและความตระหนักในการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเสริมสร้างทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครู					

ข้อ	การนิเทศภายในของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู					
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ลดความขัดแย้งภายในกลุ่ม โดยใช้กระบวนการเป็นทีม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนการสอน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าให้ครูทุกคนด้วยความยุติธรรม					
3. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development)						
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการแก่ครู					
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาความสามารถด้านการสอนของครู โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษา มีแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูให้นำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้					
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมจากภายนอก แล้วมาขยายผลให้ครูทั้งโรงเรียน					

ข้อ	การนิเทศภายในของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)						
31	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตรและการจัดการศึกษา					
32	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีวางแผนการนิเทศในการนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้					
35	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมงานทางด้านวิชาการให้แก่ครู					
36	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น					
37	ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นิเทศ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในการเรียนการสอนของครู					
38	ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีการสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	การนิเทศภายในของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
40	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทราบ					
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)						
41	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู					
42	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูในการกำหนดวิธีการและแนวทางในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับชั้นเรียนของตนเอง					
43	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมครูในการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน					
44	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู					
45	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู					
46	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู					
47	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามประเมินผล การดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู					
48	ครูมีการสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนต่อผู้บริหารสถานศึกษา					
49	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน					
50	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดนิทรรศการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา					

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ
โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	50





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ทัศนัย ใจกาวิน
วัน เดือน ปี เกิด	2 กันยายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, จังหวัดลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	70/2 หมู่ 1 ตำบลแม่ปู้ อำเภอมะปrik จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	ทัศนัย ใจกาวิน. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน อำเภอมะปrik จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 368-379). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

