



การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์

ของ

ปาจรรย์ หงษ์แก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์

ของ

ปจวริย์ หงษ์แก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF THE EFFECTIVE INTERNAL SUPERVISION MODEL
FOR SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 22

BY

PAJAREE HONGKAEW

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปาจรีย์ หงษ์แก้ว

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่องการพัฒนาารูปแบบการนิเทศการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สำเร็จลุล่วง
ไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือและกำลังใจ
อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร. เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้เมตตา ให้กำลังใจ ให้แนวคิด
ให้คำแนะนำ และตรวจสอบความถูกต้องด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีตลอดเวลา ส่งผลให้
วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้เสียสละเวลา
ในการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบ และตรวจสอบ
ความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการทดลองใช้เครื่องมือ
เก็บรวบรวมข้อมูล ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อการวิจัย
ในครั้งนี้

คุณค่าของงานวิจัยในครั้งนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา
บูรพาจารย์ทุกท่านที่ให้พื้นฐานการศึกษาที่ดีแก่ผู้วิจัย ให้การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ
และให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ปาจารย์ หงษ์แก้ว

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ผู้วิจัย	ปาจรรย์ หงษ์แก้ว
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินรูปแบบ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 355 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.43 ถึง 0.98 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ขอบข่ายของการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และประสิทธิผลการนิเทศภายใน

2. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านมีความเหมาะสมและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ปัจจุบันที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และขอบข่ายของการนิเทศ ภายใน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ การนิเทศภายใน ประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE	Development of the Effective Internal Supervision Model for Schools under the Secondary Educational Service Area Office 22
AUTHOR	Pajaree Hongkaew
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Eakalak Piasa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The objectives of this research were to develop and investigate the appropriateness and benefits of an effective internal supervision model of schools. The research procedures were divided into two phases: 1) the development of the effective internal supervision model of schools by studying of concepts, theories and synthesis of the effective internal supervision components from related documents and research, and 2) investigating the appropriateness and benefits of an effective internal supervision model of schools. The samples of this study comprised of 355 administrators and teachers of schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 using multi stage sampling. The instruments used in data analysis was a 5-rating scale questionnaire with the validity index at 1.00, the discrimination power index was between 0.43 – 0.98, and the reliability index at 0.99. The collected data were analyzed for frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research findings were:

1. The effective internal supervision model of schools comprised of four components including factors affected factors of internal supervision, scopes of internal supervision, process of internal supervision and effectiveness of internal supervision.

2. The effectiveness of the internal supervision model in overall and individual aspects were appropriate and provided benefits at the highest level. Considering in the individual aspects ranked from the highest to the lowest levels, it was found that effectiveness of internal supervision, factors affected factors of internal supervision, process of internal supervision and scopes of internal supervision were ranked respectively.

Keywords: model development, internal supervision, effectiveness

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	20
ความหมายของการนิเทศการศึกษา	20
หลักการนิเทศการศึกษา	22
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา	24
ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา	26
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน	28
ความหมายของการนิเทศภายใน	28
หลักการนิเทศภายใน	31
จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน	34
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	37
ความจำเป็นของการนิเทศภายใน	61
องค์ประกอบของการนิเทศภายใน	64
ขอบข่ายการนิเทศภายใน	66
กระบวนการนิเทศภายใน	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	105
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน	117
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	121
ความหมายของรูปแบบ	121
ประเภทของรูปแบบ	123
องค์ประกอบของรูปแบบ	124
การพัฒนารูปแบบ	127
รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน	130
องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน	135
3 วิธีดำเนินการวิจัย	145
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ	
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	146
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	148
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายใน	
ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
มัธยมศึกษา เขต 22	150
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	150
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	152
การเก็บรวบรวมข้อมูล	155
การวิเคราะห์ข้อมูล	156

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 159
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 159
	ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 160
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 160
	ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 161
	ระยะที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 166
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 195
	สรุปผลการวิจัย 195
	อภิปรายผลการวิจัย 196
	ข้อเสนอแนะ 214
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 214
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 215
	บรรณานุกรม 217
	ภาคผนวก 237
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ 239
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ 247
	ภาคผนวก ค ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ ภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา 251

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหาของแบบสอบถามรูปแบบการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิผลของสถานศึกษา	265
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษา	277 287
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามการวิจัย	311
ประวัติย่อของผู้วิจัย	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	42
2 การสังเคราะห์ขอบข่ายของการนิเทศภายใน	74
3 การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายใน	96
4 สรุปการสังเคราะห์ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	109
5 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ...	142
6 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามอำเภอ และสถานศึกษา	151
7 แสดงระยะเวลาการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิผลของสถานศึกษา	158
8 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	166
9 ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในมีประสิทธิผล ของสถานศึกษา	167
10 ความเหมาะสมและประโยชน์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในตาม ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ	169
11 ความเหมาะสมและประโยชน์ของขอบข่ายการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ	177
12 ความเหมาะสมและประโยชน์ของกระบวนการนิเทศภายในตามความ คิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ	183
13 ความเหมาะสมและประโยชน์ของประสิทธิผลการนิเทศภายในตามความ คิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ	189

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
2 กรอบแนวคิดรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	143
3 ระยะเวลาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	157

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จากการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคม เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ และการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า “การศึกษาในยุค Thailand 4.0” มีความหมายมากกว่าการเตรียมพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักจะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือ การสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยได้เข้าสู่ Thailand 4.0 อย่างเป็นทางการ (นรินทร์ ผันเชียร, 2562)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะและสมรรถนะ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศก้าวข้ามกับดักประเทศมีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา แผนการพัฒนาระบบการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ 1) เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics) 8Cs ได้แก่

ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skill) และเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) 2) เป้าหมายการจัดการศึกษา 5 ประการ คือ 2.1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2.2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม 2.3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มศักยภาพ 2.4) ระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย 2.5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า ฉ-ช)

การจัดการศึกษาและการพัฒนาการทางการศึกษาของกระทรวง

ศึกษาธิการในระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาทั้งด้านการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนด้านคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศยังอยู่ในระดับต่ำ ตลอดจนสภาพการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังต้องเพิ่มเติมในด้านประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 1) จากการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ 2 จังหวัด คือ

- 1) จังหวัดนครพนม 12 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอธาตุพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก อำเภอวังยาง อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาทม
- 2) จังหวัดมุกดาหาร 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอนิคมน้ำอ้อย อำเภอดอนตาล อำเภอดงหลวง อำเภอคำชะอี อำเภอหว้านใหญ่ อำเภอหนองสูง

มีโรงเรียนในสังกัด 81 โรงเรียน ในด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการทดสอบ

วัดความรู้พื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติทุกระดับวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2562, หน้า 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอยู่ในระดับไม่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้พื้นฐานตามหลักสูตร การคิดวิเคราะห์และการมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียน อาจมีสาเหตุมาจากด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 1)

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง เพราะเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะช่วยให้ครูเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพรวมทั้งส่งผลถึงผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา (ยุพิน ยืนยง, 2553, หน้า 38) ซึ่งสอดคล้องกับ (ศรินทร์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์, 2558, หน้า 13) ที่กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทำให้การศึกษابรรลุเป้าหมายเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และการช่วยเหลือแนะนำและส่งเสริมสนับสนุนโดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนและทุกฝ่ายได้ร่วมมือในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์หลักเพิ่มพูนประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู อันนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2553, หน้า 17)

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพท่ามกลางบรรยากาศแห่งความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์แบบประชาธิปไตยเพื่อให้นักเรียนและครูมีคุณภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน ทั้งพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานความสัมพันธ์และ

สร้างขวัญกำลังใจซึ่งสอดคล้องกับ (ศรีนัยภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์, 2558, หน้า 21) ที่กล่าวถึงการนิเทศภายในว่าเป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างคณะครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในการแนะนำช่วยเหลือให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่ายเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนต้องเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องอาศัยการนิเทศภายในสถานศึกษา เมื่อในสถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าการนิเทศภายในเป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอนโดยเน้นความร่วมมือกัน และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันจะพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับ (สุปรียาอร สีสะแล, 2554, หน้า 14) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำการนิเทศการสอนของครูได้อย่างทั่วถึงเพราะมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น สภาพสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน จำนวนศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาจึงมีการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนมากที่สุด การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในด้านจัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ

จากการสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อจะส่งผลให้เกิดความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ

สถานศึกษา เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในและใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาปรับปรุงด้านการนิเทศภายในให้บรรลุประสิทธิผลและเกิดระบบการนิเทศภายในที่มีคุณภาพ

คำถามของการวิจัย

1. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบประสิทธิผลแล้ว

2. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สามารถนำเอารูปแบบการพัฒนาการนิเทศภายในไป ประยุกต์ใช้ทั้งในการพัฒนารายองค์ประกอบ และการพัฒนาทั้งรูปแบบในภาพรวม ให้เหมาะสมกับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาหลายท่าน อาทิ จากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่จำเป็นต้องนำไปพัฒนาต่อไป กระบวนการวิจัย ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในเมืองค้ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ

- 1.1.1 ความรู้และทักษะของบุคลากรนิเทศ
- 1.1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.1.3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ
- 1.1.4 ด้านบรรยากาศในการนิเทศ
- 1.1.5 ด้านแรงจูงใจ

1.2 ขอบข่ายการนิเทศภายใน มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.2.2 การจัดการเรียนการสอน
- 1.2.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน
- 1.2.4 การวัดและประเมินผล

1.3 กระบวนการขั้นตอนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1.3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
- 1.3.2 การวางแผนการนิเทศ
- 1.3.3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ

1.4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย

- 1.4.1 คุณภาพครู
- 1.4.2 คุณภาพผู้เรียน
- 1.4.3 คุณภาพผู้บริหาร
- 1.4.4 คุณภาพสถานศึกษา

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย ประชากร และกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

2.1 ระยะเวลาที่ 1 การสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มี

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎีการนิเทศภายในโรงเรียน โดยออกแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา กลุ่มเป้าหมายในการพิจารณารูปแบบ คือ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิทัญฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไปและมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิทัญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษาวิทัญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
- 4) ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทัญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ระยะเวลาที่ 2 การตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายใน มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,829 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 81 คน และครูผู้สอน 2,748 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2562, หน้า 1)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 350 คน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามวิธีการของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยจากข้อมูลที่ได้ศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสังเคราะห์จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547); ชฎาภรณ์ บรรณารักษ์ (2552); สิริกร คำมูล (2556); วรรณดี สุธาพาณิชย์ (2557); วันชัย อยู่ตรง (2557); อัศวิน วิภาดา (2557); พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558); เพิ่มพูล รมศรี (2558); อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2559); วิชนีย์ ทศตะ (2561) ประกอบด้วย

- 1.1 ปัจจัยด้านรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ
- 1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.3 ปัจจัยด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ
- 1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการนิเทศ
- 1.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

2. ขอบข่ายการนิเทศภายใน สังเคราะห์จากทัศนะและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ กรองทอง จิรเดชากุล (2550); กาญจนา จันทะพันธ์ (2554); ขวณพิศ คาคสนิท (2554); มัทนียา นะตะ (2554); ภาวดี หินขาว (2555);

ภาวิตา นิลเฮงส์ (2555); วัชรารัตน์ เมตูลา (2556); เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2557);
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558); วิชนีย์ทศตะ (2561); Harris (1989)
ประกอบด้วย

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตร
- 2.2 การจัดการเรียนการสอน
- 2.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน
- 2.4 การวัดและประเมินผล

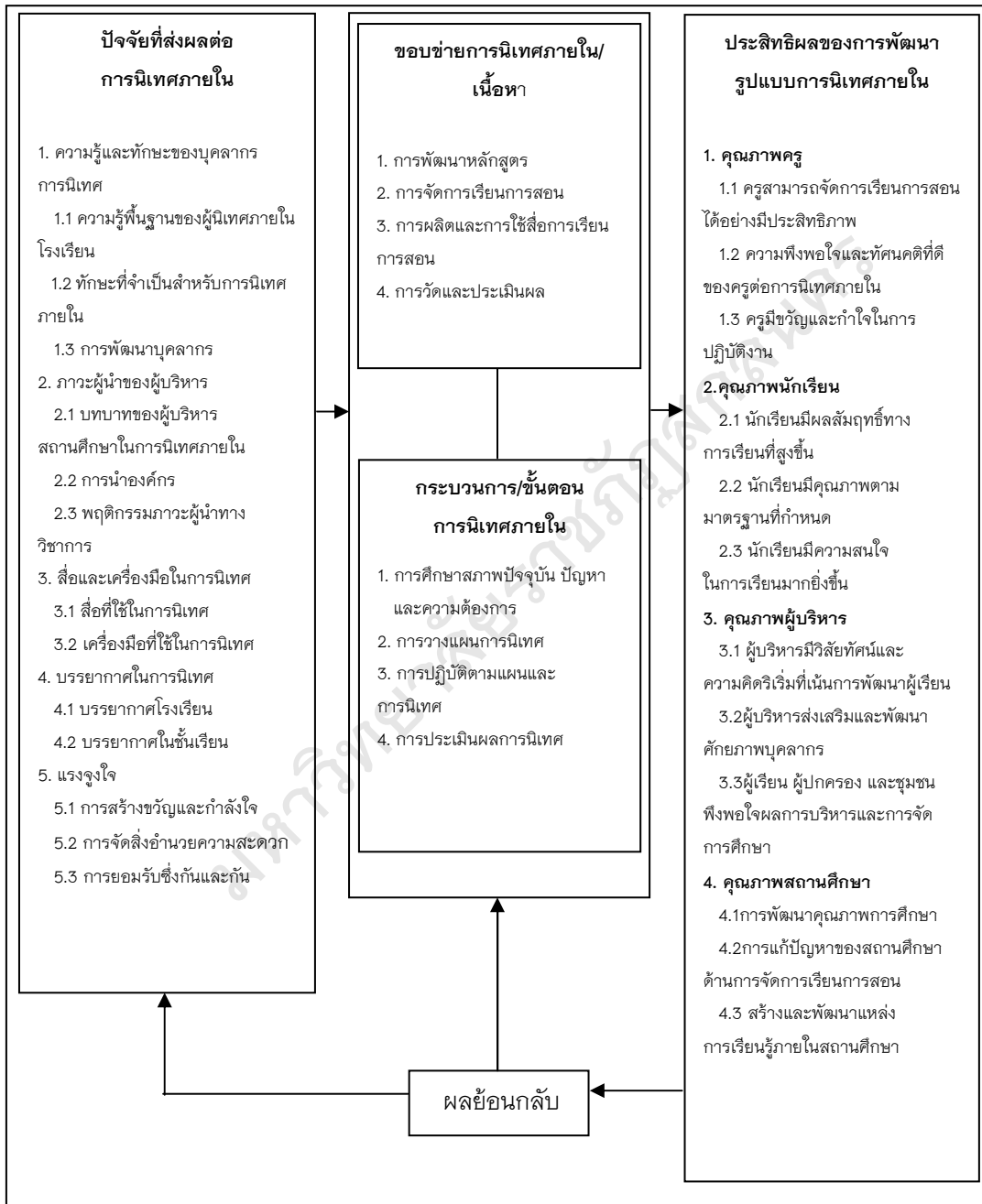
3. กระบวนการนิเทศภายใน สังกเคราะห์จากทัศนะและผลการวิจัยของ
นักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ วัชรา เล่าเรียนดี (2553); สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 (2554); กฤษขจร ศรีถาวร (2555); วิภา อยู่คง (2555);
ดาววรรณ เอมนิล (2555); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555);
ปิยานุช เหลากกลม (2556); ชมพูนุช โยธี (2558); พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558);
พิสัน โพนทัน (2559) ประกอบด้วย

- 3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
- 3.2 การวางแผนการนิเทศ
- 3.3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ
- 3.4 การประเมินผลการนิเทศ

4. ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน สังกเคราะห์จากทัศนะและผลการวิจัยของ
นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ ประภาส ไชยมี (2546, หน้า 18); เดชพล
จันทน์นันท (2549, หน้า 30); จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 161); อนุสิทธิ์ นามโยธา
(2553, หน้า 181); สุรศักดิ์ ปานเฮ (2554, หน้า 2); วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 229);
เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 79); วรณี ภิรมย์คำ (2558, หน้า 61); ไพลิน สุ่มังคะ
(2559, หน้า 7); วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 113-114) ดังนี้ ประกอบด้วย

- 4.1 คุณภาพครู
- 4.2 คุณภาพนักเรียน
- 4.3 คุณภาพผู้บริหาร
- 4.4 คุณภาพสถานศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
แสดงดังแผนภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดหรือสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงหลักการ วิธีการดำเนินงาน และองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องนั้น ให้เข้าใจง่ายขึ้นและเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือปรับปรุงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่กำหนด พร้อมสามารถอธิบายความสัมพันธ์อย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาเป็นแนวปฏิบัติที่ใช้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติหรือทำซ้ำในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และผู้เรียนมีคุณภาพสูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4.1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในและทำให้การนิเทศภายในบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

4.1.1 ด้านความรู้และทักษะบุคลากรการนิเทศ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญรวมทั้งประสบการณ์ของบุคลากรนิเทศ สิ่งส่งผลต่อการนิเทศภายในด้านความรู้และทักษะบุคลากรการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียนทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน การพัฒนาบุคลากร

4.1.1.1 ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอน เข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอน เข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและสามารถสาธิตให้คำแนะนำและมีความรู้ความเข้าใจและสามารถเป็นตัวอย่างในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

4.1.1.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคนิคที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น และสามารถจูงใจบุคคลอื่น ทักษะด้านการบริหารจัดการ ความสามารถในการตัดสินใจและการตัดสินใจมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย

4.1.1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการ การอบรม หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างประสบการณ์วิชาชีพ การศึกษาดูงาน การจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน

4.1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้อำนาจอิทธิพลการตัดสินใจ โน้มน้าวจิตใจสร้างความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครูผู้สอนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในนิเทศภายใน หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษานั้นมีความสำคัญมาก จะต้องตระหนักถึงการกระตือรือร้นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือประสานงานกันทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องเข้าใจบทบาทของตน ร่วมสร้างและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพื่อประสิทธิผลต่อผู้เรียนให้ได้มากที่สุดจึงควรประกอบด้วยอย่างน้อย 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทที่ปรึกษา บทบาทผู้นำกลุ่ม และบทบาทผู้ประเมิน

4.1.2.2 การนำองค์กร หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการประสานงานประสานความร่วมมือและตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.1.2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนความสำเร็จแก่ครู บุคลากรในโรงเรียนรวมถึงความสำเร็จของผู้เรียนทุกคน ได้แก่ 1) บริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน 2) สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

4.1.3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึง การสร้างสื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาจากผู้นิเทศไปยังผู้รับการนิเทศหรือเป็นสิ่งที่ให้ผู้รับการนิเทศได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล เรื่องราวสภาพปัญหา พฤติกรรมของครูก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศหรือหลังการนิเทศ

4.1.3.1 สื่อที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและพิจารณาการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่ บทเรียน ตำรา คู่มือ หนังสือ เอกสาร แนวทางการจัดการเรียนการสอน ซีดี วิดีโอ และสื่ออื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

4.1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้นิเทศทราบถึงความต้องการและปัญหาในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ กล้องถ่ายภาพ เครื่องบันทึกภาพ เคลื่อนไหว แบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสังเกตการณ์ สอน แบบบันทึกของครูและนักเรียน เป็นต้น

4.1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการนิเทศ หมายถึง บรรยากาศในการนิเทศ หมายถึง สภาพการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อแสดงถึงกัลยาณมิตรมีความรักความสามัคคี การช่วยเหลือ เอื้ออาทร รับฟังความคิดเห็น

สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4.1.4.1 บรรยากาศโรงเรียน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน เป็นเรื่องของนามธรรม ความรู้สึก ความประทับใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเปิดเผย การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจ

4.1.4.2 บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน

4.1.5 ด้านแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ส่งผลที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

4.1.5.1 การสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร หมายถึง เป็นการทำให้สภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ตลอดจนทัศนคติความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรที่มีผลต่อการทำงาน ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิผลขององค์กรความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

4.1.5.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนงบประมาณในการจัดหา การใช้บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์การสอน รวมถึงการจัดหาสวัสดิการ รางวัล การพิจารณารางวัลนั้นต้องมีความเสมอภาคและมีความเป็นธรรม ผู้นิเทศในฐานะที่เป็นผู้บริหารนักการศึกษา จำเป็นต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และจะต้องพยายามช่วยเหลือครูให้สามารถนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้ประกอบการเรียน การสอนให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4.1.5.3 การยอมรับซึ่งกันและกัน หมายถึง การยอมรับนับถือ เป็นการยอมรับหรือการได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างกันและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเชื่อมั่น มุ่งมั่นที่จะตั้งใจทำงานในองค์กร

4.2 ขอบข่ายการนิเทศภายใน หมายถึง ภารกิจที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องดำเนินการในการทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายหรือยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน 4) การวัดและประเมินผล

4.2.1 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน การพัฒนาหลักสูตรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินการตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อจะได้นำหลักสูตรไปดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด การวัดประเมินผล การตรวจสอบความสำเร็จและความพึงพอใจเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบร่างหรือสร้างหลักสูตร ระบบนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร

4.2.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ครูผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิควิธีการสอนหรือกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน เป็นต้น

4.2.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การสร้างสิ่งที่มีอำนวยความสะดวกเป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้กับกิจกรรมการเรียนการสอน และเป็นตัวนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การผลิตและการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาเรื่องการใช้นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีมาทดลองใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก และต้องมีการประเมินผลการใช้สื่อเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพ

4.2.4 การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการทางการเรียน การสอนที่ทำให้ทราบถึงผลการจัดการเรียนการสอนของครูและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ว่าประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้ต้องสอดคล้อง ครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและ เป็นไปตามมาตรฐาน การเรียนรู้และตัวชี้วัด โดยครูผู้สอนต้องแสวงหาวิธีการวัดและ ประเมินผล การสร้างเครื่องมือ การจัดเก็บข้อมูลการประเมินวิเคราะห์ สรุปผล ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

4.3 กระบวนการขั้นตอนการนิเทศภายใน หมายถึง ลำดับขั้น ในการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

4.3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ หมายถึง การสำรวจสภาพที่เป็นจริงปัญหาและอุปสรรค สำรวจข้อมูลตามตัวบ่งชี้ตาม มาตรฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและประเมินความต้องการของครูความต้องการของ นักเรียนความต้องการของชุมชนและความต้องการของโรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการกำหนดทางเลือก ในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4.3.2 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การกำหนดแผนงานโครงการ กิจกรรมการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มาร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน แผนดำเนินการกิจกรรมสำคัญปฏิทินปฏิบัติงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน การประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานและ การแก้ปัญหาอุปสรรค การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับโดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

4.3.3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติ การนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบและมีลำดับขั้นตอน เช่น ประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับ

การดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนเนื้อหาและวัตถุประสงค์ รายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงาน การกำกับติดตาม การเยี่ยมชั้นเรียนให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติการนิเทศภายใน การประชุมสรุปผลการนิเทศและนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4.3.4 การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานโดยกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

4.4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน หมายถึง การบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนิเทศภายในที่ปรารถนาหรือเป็นไปตามความคาดหวังไว้ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษา

4.4.1 คุณภาพครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด มีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านคุณภาพครู ประกอบด้วย 1) ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครูต่อการนิเทศภายใน 3) ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.4.2 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง มาตรฐานและตัวชี้วัดของนักเรียนที่เกิดจากผลของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน ทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะในการทำงานได้เหมาะสมตามระดับชั้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักสูตรที่กำหนด มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น 2) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด 3) นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น

4.4.3 คุณภาพผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นมืออาชีพเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจและการจัดการที่ดี มีความสามารถในการขับเคลื่อนและวางแผนงานทางด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน 2) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา

4.4.4 คุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษามีผู้บริหารครูและบุคลากรที่ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพและทีมงานเครือข่ายภายในเข้มแข็งในการพัฒนางานด้านวิชาการ ผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน มีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบมีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การแก้ปัญหาของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน 3) สร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ทำหน้าที่บริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

6. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า
จากเอกสาร ผลงานการวิจัย หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้
ศึกษา ไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศ
 - 1.2 หลักการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในและประสิทธิผลของการนิเทศภายใน
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
 - 2.2 หลักการนิเทศภายใน
 - 2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
 - 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน
 - 2.5 ความจำเป็นของการนิเทศภายใน
 - 2.6 องค์ประกอบของการนิเทศภายใน
 - 2.7 ขอบข่ายการนิเทศภายใน
 - 2.8 กระบวนการนิเทศภายใน
 - 2.9 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน
 - 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ

3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

3.4 การพัฒนารูปแบบ

3.5 รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน

3.6 องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาการศึกษาจะต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมการบริหาร สถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้ การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศต้องการการสนับสนุนขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ขวัญและกำลังใจจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน มีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

วรสิทธิ์ วรณพงษ์ (2552, หน้า 23) ได้ให้ความหมาย ของการนิเทศ การศึกษาไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของ ผู้บริหารกับครูในโรงเรียน เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันในการจัด การศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

ทองใบ ทองมาก (2555, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย ของการนิเทศ การศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ ครู และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัด การเรียนการสอนการวัดและประเมินผลและการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ เพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพผู้เรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์ (2556, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้อ การวัดผลประเมินผล การเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้พัฒนาการทำงานของครูมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

เดชณัฏฐ์ เนียมสุวรรณ (2557, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กับคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการแนะนำชี้แจง การบริการ การปรับปรุงตัวของครูผู้สอนและสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ภัณฑิรา สุปการ (2557, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้อของนักเรียน โดยเน้นการให้บริการการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น ติดตามเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

ต่อศักดิ์ เนียมวิสัย (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องโดยมีผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันแนะนำ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร คณาจารย์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 หลักการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศการศึกษาจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับให้สถานศึกษาไว้ดำเนินการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้หลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

อุราภรณ์ คุณาเอก (2554, หน้า 37) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาควรจะต้องอยู่บนหลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ทองใบ ทองมาก (2555, หน้า 39) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศพึงยึดถือในขณะดำเนินการนิเทศเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าการนิเทศนั้นต้องเป็นการส่งเสริมความเจริญของงาม มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ ยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การประสานสัมพันธ์กับกิจกรรมอื่น ๆ ต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ต้องมุ่งให้ครูรู้จักคิดค้นการทำงานด้วยตนเอง และควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตองซึ่งหลักการเหล่านี้เป็นหลักพื้นฐานสำหรับการนิเทศของผู้นิเทศที่จะทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ดียิ่งขึ้น

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 29) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นหลักการปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกันมีขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานชัดเจนโดยการเน้นกระบวนการประชาธิปไตยในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะให้มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ความคิดและเจตคติที่ดีต่อกัน

สิริกร คำมูล (2556, หน้า 27) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นความพยายามของผู้นิเทศที่มุ่งให้ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเพื่อส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน เพื่อมุ่งช่วยเหลือปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เป็นประชาธิปไตย เคารพในตัวบุคคลคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ความร่วมมือใช้อำนาจให้น้อยที่สุดเป็นวิทยาศาสตร์ที่เป็นไปอย่างมีลำดับ เป็นระเบียบในการทำงานมีการรวบรวมและสรุปผลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้ เป็นการสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลส่งเสริมให้แสดงออกมาและพัฒนาปรับปรุงให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูยอมส่งผลในการทำงานให้ดีไปด้วย

เดชณัฏร์ชน เนียมสุวรรณค์ (2557, หน้า 27) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งความเป็นประชาธิปไตย หลักของการมีส่วนร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการนิเทศการศึกษา หลักของการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาที่มีแผนและกระบวนการทำงานที่ผู้เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง หลักของความเป็นผู้นำกัลยาณมิตรและมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศการศึกษา โดยมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

Burton AND Brueckner (1995, p. 31) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

- 1) การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ คือ เป็นไปตามค่านิยม ความเป็นจริง ตามกฎเกณฑ์ ควรมีวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน
- 2) การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ คือ เป็นไปอย่างมีลำดับ เป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้
- 3) การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย คือ ควรเคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ความร่วมมือใช้อำนาจน้อยที่สุด
- 4) การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ คือ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลส่งเสริมให้แสดงออกและพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษา มีหลักสำคัญ ดังนี้

- 1) การนิเทศการศึกษาจะต้องเกิดจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน และความต้องการของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 2) การนิเทศการศึกษาต้องมีการวางแผน และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
- 3) การนิเทศการศึกษาต้องมีลักษณะการส่งเสริมอย่างสร้างสรรค์
- 4) การนิเทศการศึกษาต้องมีบรรยากาศที่ดีและเป็นประชาธิปไตย

1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

วิสูตร ม่วงหวาน (2551, หน้า 13) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีดังนี้

- 1) เพื่อหาข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
- 2) เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ
- 3) เพื่อให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนดีขึ้น

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในและการนิเทศการสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 33) ได้ให้ความหมายจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า

1. เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
3. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม

วรสิทธิ์ วรรณพงษ์ (2552, หน้า 26) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ และประสานงานในด้านวิชาการในโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอนของคุณให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยให้เกิดความมอกงามทางวิชาชีพครู และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

อุราภรณ์ คุณาเอก (2554, หน้า 30) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ คือ ช่วยให้ครูมีความเข้าใจตนเองในวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในด้านหลักสูตร ด้านระเบียบวิธีการสอน ด้านการประเมินผล และการประเมินความรู้เพื่อให้เกิดพัฒนาทางด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเจริญงอกงามทางสติปัญญาให้แก่ผู้เรียน

ทองใบ ทองมาก (2555, หน้า 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาครูให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

ชนนันท คณะธรรมย์ (2555, หน้า 15) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามุ่งที่จะพัฒนาคน พัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษาช่วยประสานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 32) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกำลังใจในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ

สิริกร คำมูล (2556, หน้า 24) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือครูผู้สอนให้ได้รับการพัฒนา การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจและช่วยให้ครูได้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นการมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือให้ คำนะแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายและมีเป้าหมายร่วมกัน

1.4 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับ คณะครูในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนซึ่งบางครั้งสถานศึกษาอาจเชิญศึกษานิเทศก์มาช่วยชี้แนะหรือนำด้วยก็ได้ การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนได้ถูกจุดและ ตรงประเด็น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือ บุคลากรในสถานศึกษาย่อมรู้ปัญหาและ ความต้องการที่แท้จริงของตน การนิเทศภายในเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เนื่องจากการนิเทศภายในไม่เพียงพอต่อการช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ด้านการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังช่วยในเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ ด้วย นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้เสนอไว้หลายเหตุผลและหลายแนวคิด ในเรื่องนี้ จึงขอสรุปแนวคิดดังกล่าว ดังนี้

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของ การนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาต่อเนื่องจากสภาวะสังคมกำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องพยายาม ปรับสภาพทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาไปสู่ อนาคต

อุราภรณ์ คุณาเอก (2554, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของ การนิเทศการศึกษาไว้ว่า เหตุที่ต้องมีในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนก็คือ เพื่อเป็น การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการสอนของครู เนื่องจากขาดแคลนผู้ที่ทำหน้าที่ นิเทศการศึกษาโดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด และบุคลากรของโรงเรียนจะรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ดีกว่าคนภายนอก ดังนั้น จึงรู้วิธีแก้ปัญหาได้ดีกว่า พร้อมกันนี้ก็เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555, หน้า 108) ได้สรุป ความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ว่า

1. สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละแห่งไม่เหมือนกันจึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์จะสามารถรู้ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้
2. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอกับสถานศึกษาจะต้องให้การนิเทศจึงไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง
3. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมากขึ้น บุคลากรเหล่านั้นสามารถเป็นผู้นิเทศภายในสถานศึกษา นอกจากนี้จะเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีประโยชน์แล้ว ยังเป็นการสร้างการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้วย
4. เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดและรู้จักวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองแทนการรอรับการช่วยเหลือจากบุคลากรภายนอกสถานศึกษา
5. เพื่อให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ และนโยบายของสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันและง่ายต่อการพัฒนาสถานศึกษา

ธนันท์ คณะธรรมย์ (2555, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศควรต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือครู ให้มีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อ เพื่อให้ครูมีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ

ภัณฑิรา สุปการ (2557, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศจำเป็นต้องดำเนินการช่วยเหลือผู้บริหารนิเทศให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนางานที่สนับสนุนการสอน และการจัดการเรียนรู้ให้ก้าวทันโลกที่กำลังจะเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสภาพปัญหาปัจจุบันทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองกำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องให้มีการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ มีผลทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จทั้งด้านการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

เมธี ช่างภู (2554, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษาว่า เป็นการดำเนินงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน ช่วยให้ครูรู้จักช่วยเหลือตนเองและมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนมุ่งพัฒนาครูอาจารย์ในสถานศึกษาให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของการศึกษา

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งเป็นการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทางการสอนเต็มตามศักยภาพ สร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและให้มีความตระหนักที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

สุเมธ คะลีลวัน (2557, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบขั้นตอนของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ชมพูนุช โยธี (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และ คณะครูภายในโรงเรียนที่พยายามจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู โรงเรียนสามารถดำเนินการเรียน การสอนไปด้วยดี และทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น

นัยน์ปพร ปานกลัด (2558, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ภายในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะ นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียนและเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียน ในทุกด้านโดยบุคลากรในโรงเรียนรวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีก ทางหนึ่งด้วย ซึ่งการนิเทศถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพราะกระบวนการนิเทศที่จัดว่าเป็น ศาสตร์ก็เพราะกระบวนการนี้เป็นปรัชญาที่แสวงหาความจริงความรู้และคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ส่วนที่ว่าเป็นศิลป์เพราะต้องอาศัยเทคนิควิธีการและมนุษย์สัมพันธ์ใน การทำงานร่วมกับผู้อื่นการติดต่อประสานงานการจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมาย ของการจัดการศึกษา

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ณัฐชนา สหุณิล (2559, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผล ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสูงขึ้น

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพดีขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้นิเทศ อันได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาและจากผู้รับการนิเทศคือ ครูผู้สอน

พิสัน โพนทัน (2559, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาศัยความร่วมมือจากทุกส่วน ในการชี้แนะแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สังเวียน พิลักษณ์ (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสมตามวัย

พกาณิต บัว้อย (2560, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารและครูทุกคนในโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้สูงขึ้นบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้

รัศมี ภูกันตาน (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่จะส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูที่รับการนิเทศ และบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเพื่อความมอกงามในวิชาชีพ และส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษา

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 หลักการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้หลักการการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 44) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในถือว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยมีหลักการที่สำคัญคือ เป็นการดำเนินการตามกระบวนการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการดำเนินงานร่วมกัน โดยมีกิจกรรมการนิเทศสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู สามารถจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งวิทยาการให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน

ศศิธร กองกาญจน์ (2556, หน้า 20) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมตามหลักการของประชาธิปไตย สร้างสรรค์งานร่วมกัน เน้นการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพของงานด้านวิชาการซึ่งสะท้อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

วารุณีย์ วงศ์สีชา (2557, หน้า 23) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นแนวทางที่ผู้นิเทศควรยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตาม จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรมีการวางแผนการดำเนินงานในรูปโครงการมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนมีระบบและขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน การนิเทศที่ดีควรยึดหลักประชาธิปไตย ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานเน้นความร่วมมือ ร่วมใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคคลที่มีความสามารถ พิเศษได้แสดงออกมา และพัฒนางานอย่างเต็มที่ เคารพและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันด้วยดี พร้อมจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม เป้าหมาย หลักการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจึงมุ่งที่ครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นรวมทั้งครูได้แสดงถึงความรู้ความสามารถและปฏิบัติการสอนได้ อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เหมาะสม และคุณภาพ การเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

สุเมธ คะสีล้วน (2557, หน้า 18) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นการส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียน ทุกด้านให้เต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

กลุ่มนิเทศ สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2558, หน้า 52) ได้กำหนดว่า หลักการสำคัญในการนิเทศภายในเพื่อความสำเร็จ ได้ดังนี้

- 1) การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต้องต่อเนื่องไปตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศ
- 2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารของสถานศึกษา และจะต้องดำเนินการโดยการเปิดโอกาสให้คณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการ
- 3) การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู
- 4) เป้าหมายสำคัญของการนิเทศ คือ การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติการกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาของผู้เรียนทุกด้านให้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ชมพูนุช โยธี (2558, หน้า 20) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถจะต้องช่วยเหลือให้คำแนะนำให้คำปรึกษากับผู้อื่นในโรงเรียนที่มีปัญหาได้ เพื่อเป็นการพัฒนาคนให้ก้าวหน้า ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ทัศนิตมา พงพรม (2558, หน้า 20) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการนิเทศ โดยจัดการนิเทศให้อยู่ในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 17) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องนิเทศภายในโรงเรียนของตน ประการที่สอง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเป็นการร่วมมือหรือยอมรับของบุคคลในโรงเรียนที่จะช่วยกันพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ภายในบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย มีการทำงานตามวิถีวิทยาศาสตร์ ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องเกิดขึ้นจากความต้องการแก้ไขปัญหาหรือต้องการ

ตอบสนองความต้องการของโรงเรียนที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และ
ประการสุดท้าย การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีการสร้างสรรค์เป็นการส่งเสริม
สนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และพร้อมจะ
เผยแพร่ผลงานวิชาการ เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

สังเวียน พิลักษณ์ (2559, หน้า 26) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า
หลักการนิเทศภายในเป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ
ซึ่งต้องมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและ
ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม เป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งเน้น
ให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี สามารถใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ได้อย่างเต็ม
ความสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัด
การศึกษา

ณัฐชานา สหุณิล (2559, หน้า 55) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า
หลักการนิเทศภายใน เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศยึดเป็นหลักการการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตาม
ความคาดหวังของการนิเทศศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักในการปฏิบัติงานนิเทศ
คือ มีการวางแผนการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ถือหลักประชาธิปไตยให้บุคลากรใน
โรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงาน เน้นการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและให้
โอกาสแต่ละบุคคลในการแสดงออกและพัฒนางานอย่างเต็มศักยภาพยอมรับฟังและ
เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันด้วยดีเพื่อ
ความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม

รัศมี ภูกันตาน (2562, หน้า 35) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า
หลักการที่สำคัญของการนิเทศภายในประกอบไปด้วยหลักการ ดังนี้ 1) หลักการวางแผน
คือ กระบวนการวิเคราะห์ผลกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้าโดยเลือกทางปฏิบัติที่
เหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) หลักความร่วมมือ
คือ กระบวนการทำงานร่วมกันมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อ
ดำเนินงานแก้ไขปัญหาและประสานงานซึ่งกันและกัน 3) หลักการบูรณาการ คือ
กระบวนการนำสิ่งย่อยต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมเข้าไว้ด้วยกัน 4) หลักการประเมิน คือ
กระบวนการวัดผลการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสม
กับบริบทนั้น ๆ โดยควรเริ่มจากความถูกต้องตามหลักวิชา ความเป็นประชาธิปไตย

ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีบรรยากาศแบบสร้างสรรค์ มีการประสานงาน ทำงานเป็นหมู่คณะ ช่วยให้ผู้บริหารนิเทศมีความเชื่อมั่น ฟังตนเอง และพัฒนาตนเองต่อไป

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายใน เป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีการทำงานเป็นระบบขั้นตอน ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผลมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ต้องสามารถวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ มีการทำงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการะงาน ในทุกด้านให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มศักยภาพ

2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายใน ดังนี้

ศิขริน กนะกาศัย (2552, หน้า 7) กล่าวว่า การจัดให้มีการนิเทศภายในขึ้นด้วยจุดหมายต่อไปนี้

- 1) เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง
- 2) เพื่อช่วยให้ครูลู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูลู้ว่าอะไรเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และจะแก้ปัญหาเหล่านี้ได้อย่างไร
- 3) เพื่อช่วยให้ครูลู้สึกมั่นคงในอาชีพ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
- 4) เพื่อช่วยให้ครูลู้คุ้นเคยกับแหล่งวิทยากรและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนช่วยให้ครูเข้าใจถึง ปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 226) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน มีดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา
- 2) เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4) เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์

5) เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น ซึ่งจะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

วิภา อยู่คง (2555, หน้า 19) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการนิเทศภายในสถานศึกษายังเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 46) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ ประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน เกิดความเจริญงอกงาม เพื่อเกิดความร่วมมือในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ศศิธร กองกาญจน์ (2556, หน้า 20) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และจัดทำเอกสารทางวิชาการ พัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการและส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรในการร่วมคิดร่วมทำ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

วารุณีย์ วงศ์สีชา (2557, หน้า 21) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือและประสานงานในด้านวิชาการภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม และรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ปรับปรุงและประเมินผล การเรียนการสอน ตลอดจนจนช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพของครูและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

สุเมธ คะสีล้วน (2557, หน้า 20) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูหรือที่มงานได้ร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหาและดำเนินการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อของผู้เรียน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู การให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากรในด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียน การพัฒนาบุคลิกภาพ การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นและได้มาตรฐานตามหลักสูตร

ชมพูชัช โยธี (2558, หน้า 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการหาทางพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนในเรื่องความร่วมมือในการแก้ปัญหา การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งจะส่งผลโดยตรงไปยังนักเรียนให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 14) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอน พัฒนาตนเอง ช่วยเหลือตนเองได้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยการร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน ตลอดจนให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ณัฐชนา สหุณิล (2559, หน้า 52) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คณะครูหรือที่มงานได้ร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหา และดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษา สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู การให้คำแนะนำพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้คณะครูได้จัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สังเวียน พิลานพันธ์ (2559, หน้า 22) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความช่วยเหลือพัฒนาครูให้เกิดขวัญกำลังใจในการที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน มีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับทุก ๆ ฝ่ายของโรงเรียนทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

วิชฌนีย ทศตะ (2561, หน้า 25) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายคือ การช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่นักเรียนทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

รัศมี ภูกันตาน (2562, หน้า 26) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอน การปฏิบัติงานของครู ประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นและได้มาตรฐานตามหลักสูตร

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนการนิเทศ ไว้ดังนี้
วนิดา น้อยมะลิวัน (2551, หน้า 39) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอน ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1) ระดับการศึกษา
 - 1.2) ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.3) การอบรม
 - 1.4) ภาระงาน

- 1.5) ความสามารถเชิงวิชาชีพ
- 2) ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย
 - 2.1) การรับรู้รูปแบบการบริหาร
 - 2.2) เจตคติต่อวิชาชีพ
 - 2.3) ชีวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย
 - 3.1) ขนาดของโรงเรียน
 - 3.2) สภาพแวดล้อมของชุมชน

ชฎากรณ์ บรรณเลขรณย์ (2552, หน้า 38) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการจูงใจ 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร 4) ปัจจัยด้านการตัดสินใจ และ 5) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม

สิริกร คำมูล (2556, หน้า 50-57) ได้ทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จของการนิเทศ ไว้ดังนี้

- 1) ทักษะของผู้นิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านกระบวนการ
- 2) การสร้างแรงจูงใจในการนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศจะต้องสามารถจูงใจให้ผู้รับการนิเทศการศึกษาหรือครูผู้สอนมีชีวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการชมเชย ให้เกียรติ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับความก้าวหน้าในงานหรือวิชาชีพ

วรรณดี สุธาพานิชย์ (2557, หน้า 11) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 2) ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้นิเทศ 3) พฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ 4) สื่อและเครื่องมือนิเทศ และ 5) บรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ

วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 7) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ได้กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นบุคคลที่กล้าทำและกล้าตัดสินใจ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ ได้ และสามารถทำงานร่วมกับทีมงานการนิเทศภายในได้อย่างเป็นดี

2) ความร่วมมือของครูในการนิเทศ หมายถึง การที่ครูผู้สอนทุกคนมีความยินดีและสนับสนุนการดำเนินการนิเทศภายในเป็นอย่างดี

3) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินการนิเทศภายในของครูเป็นหมู่คณะโดยมีการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และการจัดทำรายงานผลการนิเทศร่วมกันอย่างจริงจัง

4) ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ระบบที่มีฐานข้อมูล การดำเนินการนิเทศภายในเกี่ยวกับผู้นิเทศอย่างครบถ้วน มีข่าวสารที่ถูกต้อง และเรียกใช้ได้ทันท่วงที รวมทั้งมีระบบสื่อสารกับผู้บริหารและคณะทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยรวม

5) สภาพบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการนิเทศภายใน หมายถึง สภาพการทำงานของโรงเรียนมีการดำเนินงานตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ครูยินดีทำงานกันเป็นกลุ่ม มีความรักความสามัคคี มีความเป็นมิตร และเอื้ออาทรช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ

6) สื่อ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ

อัศวิน วิภาดา (2557, หน้า 40-42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านกระบวนการ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากร

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 83-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ ประกอบด้วย
 - 1.1) ผู้นิเทศมีความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับวิธีการสอนเป็นอย่างดี
 - 1.2) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อเป็นอย่างดี
 - 1.3) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอน
 - 1.4) ผู้นิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศ
 - 1.5) ผู้นิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ
- 2) พฤติกรรมของผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ ประกอบด้วย
 - 2.1) ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับการนิเทศ
 - 2.2) ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน
 - 2.3) ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติการนิเทศภายใน
 - 2.4) ผู้รับการนิเทศมีความใจกว้างยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ
 - 2.5) ผู้รับนิเทศนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง
 - 2.6) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ความร่วมมือและมีความตั้งใจในการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอน
 - 2.7) ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ
- 3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ประกอบด้วย
 - 3.1) ผู้นิเทศมีวัสดุอุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการนิเทศภายใน
 - 3.2) ผู้นิเทศมีคู่มือสำหรับการนิเทศภายใน
 - 3.3) ผู้นิเทศมีเครื่องมือในการประเมินผลการนิเทศภายใน

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านการนิเทศภายในที่จะประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) บุคลากร 2) วิธีการและเทคนิคการนิเทศ 3) สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 4) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 5) การวางแผน 6) การประเมินผล 7) การเผยแพร่และขยายผล

อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2559, หน้า 28-60) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศภายใน เป็นปัจจัยใหญ่ ๆ 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย นโยบายการบริหารโรงเรียน การจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การศึกษาสภาพและความต้องการนิเทศภายในโรงเรียน การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินและรายงานผลการนิเทศ 3) ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบไปด้วย ประสพการณ์ทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการเลือกสรรบุคลากร 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบไปด้วย การสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน

วิชณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 28-34) สรุปปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการนิเทศภายใน เป็นปัจจัยใหญ่ ๆ 5 ด้าน คือ 1) ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ 2) พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ 3) บรรยากาศในโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) วัฒนธรรมโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการนิเทศภายใน สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

นักวิชาการ/นักวิจัย	วนิดา น้อยมะลิวัน (2551)	ชฎาภรณ์ บรรณารักษ์ (2552)	สิริกิติ์ คำมูล (2556)	วรรณดี สุภาพพาณิชย์ (2557)	วันชัย อยุ่ตรง (2557)	อัคริน วิภาค (2557)	พงษ์ศักดิ์ ทองไข (2558)	เพิ่มพูล ร่มศรี (2558)	อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2559)	ศิรินทร์ ทศตะ (2561)	ความถี่	ร้อยละ	ปัจจัยที่มุ่งศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศ													
1. บุคคลากร	✓					✓		✓			3	30	
2. องค์กร	✓										1	10	
3. บรรยากาศในการนิเทศ	✓			✓	✓					✓	4	40	✓
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา		✓		✓	✓					✓	4	40	✓
5. แรงจูงใจ		✓	✓						✓	✓	4	40	✓
6. การสื่อสาร		✓									1	10	
7. การตัดสินใจ		✓									1	10	
8. วัฒนธรรม		✓								✓	2	20	
9. ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ			✓	✓			✓	✓	✓	✓	6	60	✓
10. พฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ				✓			✓			✓	3	30	
11. สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ				✓	✓		✓	✓			4	40	✓
12. การทำงานเป็นทีม					✓						1	10	
13. ระบบสารสนเทศ					✓			✓			2	20	
14. การวางแผนการนิเทศ								✓			1	10	
15. การประเมินผลการนิเทศ								✓			1	10	
16. การเผยแพร่ขยายผลการนิเทศ								✓			1	10	
17. การบริหาร						✓			✓		2	20	
18. กระบวนการนิเทศ			✓			✓			✓		3	30	
19. ทรัพยากร						✓					1	10	
20. โครงสร้าง						✓					1	10	
21. ความร่วมมือ					✓						1	10	

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้รวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในที่มีความหมายลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นปัจจัยเดียวกัน จำนวน 21 ปัจจัย จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

ปัจจัยที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

ปัจจัยที่ 4 ด้านบรรยากาศในการนิเทศ

ปัจจัยที่ 5 แรงจูงใจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.4.1 ปัจจัยด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

2.4.1.1 ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

ผู้นิเทศการสอนหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานเพื่อใช้ในการนิเทศ ดังนี้

Lowell & Wiles (1983, pp. 13-14) ได้สรุปความรู้ที่จำเป็นสำหรับ

ผู้นิเทศการสอน ไว้ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับตัวครูที่จะไปนิเทศการสอน 2) ความรู้สภาพสังคมและจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องในการนิเทศการสอน 3) ความรู้เกี่ยวกับผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน 4) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีที่ใช้ในการนิเทศ 5) ความรู้ว่าด้วยทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศ และ 6) ความรู้ว่าด้วยหลักสูตร ดังนี้

1) ความรู้เกี่ยวกับตัวครูที่จะไปนิเทศการสอน ผู้ให้การนิเทศ

การสอนควรมีความรู้พื้นฐานความรู้ด้านวุฒิภาวะ เจตคติ ค่านิยม ความสามารถ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย ปัญหาในการสอน ปัญหาส่วนตัว ความรู้เกี่ยวกับการช่วยให้ผู้ให้การนิเทศการสอนเกิดการเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อครู เกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือแนะนำ ให้ความร่วมมือ หากผู้ให้การนิเทศการสอนไม่รู้จักตัวครู อาจเกิดความเข้าใจผิด มีเจตคติที่ไม่ดี ไม่ชอบหน้าครู ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกันเช่นนี้ จะทำให้เกิดปัญหาในการนิเทศการสอน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อไปยังผู้เรียน การมีความรู้เกี่ยวกับตัวครูที่จะไปนิเทศ จะทำให้การนิเทศการสอนประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2) ความรู้สภาพสังคมและจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ

การสอน ก่อนการนิเทศการสอน ผู้ให้การนิเทศการสอนจะต้องศึกษาหาข้อมูล ความรู้ลักษณะสังคมสถานศึกษา ว่า ความคาดหวังของผู้บริหาร นโยบาย การวางแผน การดำเนินโครงการต่าง ๆ ความเชื่อถือศรัทธา ประเพณีนิยม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน สถานศึกษาต่อชุมชน ปัญหาในการดำเนินงานของสถานศึกษา ความสำเร็จและพัฒนาต่าง ๆ ของสถานศึกษาแหล่งให้การสนับสนุน ฯลฯ การที่มีความรู้ถึงสภาพสังคมและจิตวิทยาจะช่วยให้ผู้นิเทศการสอนเตรียมตัวสามารถกำหนดแผนวิธีดำเนินการนิเทศ กำหนดเวลายามการนิเทศ กำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการนิเทศ จัดเตรียม

วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ความพร้อม การเตรียมตัวและวางแผนในการดำเนินงาน เช่นนี้ก็จะช่วยให้การนิเทศการสอนประสบความสำเร็จได้ทางหนึ่ง

3) ความรู้เกี่ยวกับผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษารองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูที่ได้รับมอบหมาย และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ควรมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ผู้นิเทศควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในการนิเทศ ข้อหลีกเลี่ยงไม่เกิดปัญหาในการนิเทศ จะต้องมีความรู้เรื่อง การนิเทศ วิธีนิเทศที่ดีควรเป็นอย่างไร มีความรู้ความสามารถ ช่วยเหลือครูให้สามารถ แก้ปัญหาและช่วยครูพัฒนาการสอนต่อไปได้

4) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีที่ใช้ในการนิเทศ ผู้นิเทศควรมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี ต่อไปนี้

4.1) ทฤษฎีการสื่อความหมาย การนิเทศการสอนจะต้องอาศัย ทฤษฎีการสื่อความหมายระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีการให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็นความรู้สึก ความห่วงใย ผู้นิเทศที่ดีควรสื่อความหมาย ให้ครูได้รับทราบจะช่วยลดความกดดัน

4.2) ทฤษฎีการจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศเพื่อให้พร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงการสอนให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แรงจูงใจมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จ

4.3) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง การนิเทศการศึกษามุ่งให้ผู้ได้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ผลที่ได้รับย่อมทำให้ คุณภาพการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

4.4) ทฤษฎีการเป็นผู้นำ เป็นการที่บุคคลได้รับมอบหมายจาก หมู่คณะให้เป็นผู้ดำเนินงาน และผู้ประสานงานเกี่ยวกับภาระหน้าที่ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะนับตั้งแต่ครอบครัว หมู่บ้าน ตำบล ชุมชน โรงเรียน ทั้งในระดับเมือง ระดับประเทศ ระดับโลก

5) ความรู้ว่าด้วยทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศ มี 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ทักษะด้านมนุษย 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 3) ทักษะด้านเทคนิควิธีการ และ
- 4) ทักษะด้านการเสริมกำลังใจ

6) ความรู้ว่าด้วยหลักสูตร ผู้นิเทศการสอน ควรมีความรู้ว่าด้วยการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลในการปฏิบัติ การบริหารหลักสูตรร่วมสนับสนุนให้ความคิดเห็นในการปรับปรุงหลักสูตร

สรุปว่า ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอน เข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอน เข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและสามารถสาธิตให้คำแนะนำและมีความรู้ความเข้าใจและสามารถเป็นตัวอย่างในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2.4.1.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน

กมลเทพ ลำเหลือ (2552, หน้า 20-37) ได้สรุปทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาควรมีทักษะ ดังต่อไปนี้

1) ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีคุณสมบัติหลายประการทั้งในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคลิกลักษณะที่ดี แนะนำช่วยเหลือผู้อื่นและสามารถนำสมาชิกในกลุ่มให้ร่วมมือประสานงานกันด้วยดี ดังนั้นการเป็นผู้นำจึงต้องประกอบด้วยศิลป์และศาสตร์ ผู้นำจึงต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

2) ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดี ความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวต่อหน่วยงาน มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและเกิดศรัทธาในตัวเอง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้สอนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานด้านการนิเทศประสบผลสำเร็จและจะช่วยลดช่องว่างระหว่างความคิดกับการกระทำที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังโดยใช้ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นตัวกลางในการประสานงาน

3) ทักษะในด้านกระบวนการกลุ่ม เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคล ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจในการนิเทศการเรียนการสอน จุดมุ่งหมายอันสำคัญคือการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การรวมเอาบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่มีความรู้ มีทักษะมีประสบการณ์ ย่อมจะอำนวยความสะดวกให้การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นลุกล่วงไปด้วยดี ผู้นิเทศเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนเป็นรายคนและกลุ่มจึงควรตระหนักถึงคุณค่า

กระบวนการกลุ่ม มีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม และช่วยให้ผู้อื่นได้ปรับปรุงตัวเองให้เป็นสมาชิกหรือผู้นำของกลุ่มที่ดี

4) ทักษะในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล คือ การจัดการเกี่ยวกับคนในหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสำเร็จตามที่กำหนด การบริหารบุคคล เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกเข้าทำงานจนพ้นจากงาน ให้มีขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน

5) ทักษะการประเมินผล คือ การกระบวนการตรวจสอบ การกำหนดค่าของงานที่ได้ดำเนินการที่ผ่านมา ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีค่าการประเมินเป็นปริมาณของจำนวนมากน้อย แล้วเปรียบเทียบว่าดีหรือไม่ จะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป

วัชรก เล่าเรียนดี (2555, หน้า 22) ได้สรุปทักษะพื้นฐาน ในการนิเทศภายในสถานศึกษาควรมีทักษะ ดังต่อไปนี้

1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ เป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้นำจะต้องมีในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจกรรม การเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ งานนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ หลายฝ่าย การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีทำให้ผู้เรียนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

3) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม งานนิเทศภายในจำเป็นต้องมีการดำเนินงานกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมการทำงานกันอย่างเป็นกลุ่มหรือทีมจะช่วยชักจูงให้สมาชิกภายในกลุ่ม มีความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

4) ทักษะด้านการบริหารบุคคล การบริหารบุคคลให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพนั้นจะต้องมีการกระตุ้นหรือเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคคลนั้น ๆ

5) ทักษะการประเมินผล การประเมินผลจะช่วยให้ทราบแผน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่าสามารถบรรลุผลได้มากหรือน้อยเพียงใด ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศภายใน มีอะไรบ้างการประเมินอาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ สังเกต การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

วรรณดี สุภาพาณิชย์ (2557, หน้า 84) ได้กล่าวถึงทักษะในการจัดการสำหรับผู้นำ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการบุคลากร การควบคุมดูแล การปฏิบัติงานในทุกเรื่องจะต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น สร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับครูเป็นสำคัญ

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 83-84) ได้กล่าวถึง ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้นำ ดังนี้

- 1) ผู้นำมีความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับวิธีการสอนเป็นอย่างดี
- 2) ผู้นำมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อเป็นอย่างดี
- 3) ผู้นำมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอน
- 4) ผู้นำเห็นความสำคัญของการนิเทศ
- 5) ผู้นำมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2559, หน้า 75) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

- 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคและวิธีการนิเทศที่จะให้ผลดีที่สุด ตลอดจนการสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการดำเนินการ
- 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ได้แก่ ความสามารถในการทำงานกับคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เพราะการนิเทศภายในเป็นงานที่ต้องกระทำกับบุคคลอื่น
- 3) ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจความสำคัญในหน่วยงานของตนเอง เข้าใจระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ ตลอดจนเข้าใจขอบข่ายและกลไกในการปฏิบัติงาน

รัศมี ภูกันดาน (2562, หน้า 38-39) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน ประกอบด้วย

- 1) ทักษะด้านบุคคล ได้แก่ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการติดต่อสื่อสารและทักษะด้านคตินิยม
- 2) ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเสริมสร้างแรงจูงใจ ทักษะการประเมินผล และทักษะเสนอแนะ

3) ทักษะทางด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ทักษะในการบริหารบุคคลและทักษะการบริหารจัดการทรัพยากร

สรุปทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคนิคที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นและสามารถจูงใจบุคคลอื่น ทักษะด้านการบริหารจัดการ ความสามารถในการตัดสินใจและการตัดสินใจมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย

2.4.1.3 การพัฒนาบุคลากร

การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพนั้นส่วนหนึ่งมาจากการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างเต็มศักยภาพมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

กมลกาญจน์ ศรีประสาร (2555, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเจตคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพร พรหมภาพ (2555, หน้า 12) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

วรารักษ์ พรหมนิล (2560, หน้า 40) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาครู ซึ่งครูในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้นำและมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เฉพาะด้าน สามารถใช้ภาษาต่างประเทศและสื่อเทคโนโลยีเป็นการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง รวมทั้งมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนกับนานาชาติ ใช้การวิจัยสื่อ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการประสานงานและกำกับบริหารจัดการ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

มีทักษะในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เป็นผู้นำและมีทักษะในการบริหารงานวิชาการ และมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ

จากแนวคิดการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการการอบรม หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างประสบการณ์วิชาชีพ การศึกษาดูงาน การจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน

2.4.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สิร์รานี วสุภักดิ์ (2551, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลังประสานสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชฎาภรณ์ บรรณารักษ์ (2552, หน้า 39) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจร่วมกับศิลปะการสื่อความหมายในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วรรณดี สุธาณิษฐ์ (2557, หน้า 84) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความตระหนักและมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นบุคคลที่กล้าทำและกล้าตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ ได้และสามารถทำงานร่วมกับทีมการนิเทศได้เป็นอย่างดี

วิชนี ศศะ (2561, หน้า 49) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่น จูงใจ ช่วยเหลือครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มการวัดและประเมินผล การศึกษาบรรลุดัตุประสงค์ของการจัดการศึกษา และเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการประสานงานกับบุคคล และหน่วยงานอื่น ๆ ได้และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

2.4.2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 2-5)

ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศภายในโรงเรียนว่า ประกอบด้วย การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน เพื่อให้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลผลิตอันเกิดจากการดำเนินการ คือ คุณภาพการศึกษาที่เกิดแก่นักเรียน แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้เกิดสภาพความสำเร็จของการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งสามารถสรุปเป็นด้าน ๆ ดังนี้ ด้านปัจจัย (Input) ได้แก่

- 1) ผู้นิเทศเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2) ครูเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน
- 3) ผู้นิเทศวางแผนในการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา
- 4) ผู้นิเทศให้ความรู้เรื่องที่จะปฏิบัติ แสวงหาและบริการวิธีจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ
- 5) ผู้นิเทศควบคุมการปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ เสนอแนะแนวทางแก้ไข
- 6) ผู้นิเทศตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และด้านผลผลิต (Output)
- 7) ผู้นิเทศ นิเทศการเรียนการสอน

8) คุรุปฏิบัติการสอนด้วยความพอใจ และสอดคล้องกับ

ความสนใจความต้องการของผู้เรียน

วรรณดี สุธาพานิชย์ (2557, หน้า 69) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ย่อมเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการให้ความสนใจและเอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการนิเทศภายในกับการบริหารสถานศึกษาและบทบาทของผู้บริหารต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา

ช่อลัดดา สิมมา (2562, หน้า 47) ได้กล่าวถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มี 9 ด้าน 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการเป็นผู้นำในการประเมินผลการสอน 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านฐานะผู้นำ 6) ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน 7) ด้านการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร 8) ด้านการสร้างขวัญของครู 9) ด้านการพัฒนาบุคลากร

สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน มีความสำคัญมาก จะต้องตระหนักถึงการกระตือรือร้นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีและบทบาทในการประเมินในการนำผลการประเมินไปใช้ในการนิเทศผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องเข้าใจบทบาทของตน ร่วมสร้างและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพื่อประสิทธิผลต่อผู้เรียนให้ได้มากที่สุดจึงควรประกอบด้วยอย่างน้อย 3 บทบาท ได้แก่ 1) บทบาทของนักพัฒนา 2) บทบาทในฐานะผู้นำ 3) บทบาทผู้ประเมิน

2.4.2.2 การนำองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การนำองค์กร ไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2540, หน้า 217) ได้กล่าวถึง การนำหรือการอำนวยความสะดวก คือ การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย สั่งการ ตรวจสอบ ควบคุมการทำงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานและปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542, หน้า 127) ได้กล่าวถึง การนำองค์กร ว่า การนำเป็นการที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุจุดหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การที่จะเป็นผู้นำที่มี ศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจ ทฤษฎีการจูงใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และ การบริหารกลุ่ม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 77) ได้กล่าวถึง การนำหรือ การอำนวยการ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตรวจตรา นิเทศงาน แนะนำวิธีการ ทำงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีเป้าหมายที่ จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การนำองค์กร หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่ดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงาน มีความสามารถในการประสานงานประสานความร่วมมือและตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 22-25) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นิเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศภายใน โรงเรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำของผู้นิเทศดำเนินการวางแผน พัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน และร่วมมือกับ คณะผู้นิเทศเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคารเรียนการสอน 2) ร่วมกับผู้รับการนิเทศในโรงเรียน สร้างบรรยากาศสมานการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาหารือ 3) ให้การยอมรับผู้รับการนิเทศ ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ให้มีอิสระ แก่ผู้รับการนิเทศได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

วรรณดี สุธาพานิชย์ (2557, หน้า 69) ได้กล่าวถึง พฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนความสำเร็จแก่ครู บุคลากรในโรงเรียนรวมถึงความสำเร็จของ ผู้เรียนทุกคน ได้แก่ 1) บริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน 2) สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

2.4.3 ปัจจัยด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ไว้ดังนี้ จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2550) ได้กล่าวถึง การสร้างสื่อเพื่อการนิเทศว่าเป็น ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงควบคู่ไปกับเทคนิคหรือวิธีการนิเทศ การนิเทศในแต่ละรูปแบบ วิธีการจะต้องมีการใช้สื่อหรือเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้การนิเทศ เกิดประโยชน์และกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศมี ความสำคัญต่อการนิเทศเช่นเดียวกับสื่อการเรียนการสอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการจัดการเรียนการสอนของครู

ประเภทของสื่อที่ใช้ในการนิเทศ

- 1) สื่อประเภทสิ่งตีพิมพ์ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ เอกสาร ตำราและคู่มือ การฝึกปฏิบัติ
- 2) สื่อประเภททัศนวัสดุ ได้แก่ ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ ภาพนิ่ง แผนภูมิ
- 3) สื่อประเภทโสตทัศนวัสดุ ได้แก่ วิทยู โทรทัศน์ ภาพยนตร์
- 4) สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การนำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การใช้อินเทอร์เน็ต อีเมล เป็นต้น

นพรัตน์ คลีตอนยอ (2551, หน้า 36) ได้กล่าวถึง แนวการสร้างสื่อ เครื่องมือและการใช้ ควรตระหนักถึงหลักการต่าง ๆ ดังนี้ 1) ตัดสินใจว่าจะเลือกใช้ เครื่องมือใดบ้าง โดยพิจารณาข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ว่ามีปัญหาเรื่องใด ควรปรับปรุงอย่างไร ปัญหามีสาเหตุมาจากอะไร การพิจารณาเลือกสื่อ และเครื่องมือเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษา อาจเป็นแบบทดสอบ หรือแบบประเมิน คุณภาพการศึกษา 2) ศึกษารายละเอียดของสื่อ เครื่องมือ ที่พิจารณาเลือกไว้ว่า

ลักษณะเฉพาะ จุดดี จุดเด่นอย่างไร 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ คือ เนื้อหา วัตถุประสงค์ และรูปแบบสำหรับใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 4) การทดลองใช้สื่อและเครื่องมือ ก่อนนำสื่อหรือเครื่องมือไปใช้ ต้องนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาข้อบกพร่องปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อให้มีข้อบกพร่องน้อยที่สุด 5) การประเมินผลการใช้สื่อและเครื่องมือควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ ประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของผู้รับการนิเทศกับการประเมินเพื่อหาทางปรับปรุงหรือพัฒนาสื่อ นั้นให้ดียิ่งขึ้น

วรรณดี สุธาพาณิชย์ (2557, หน้า 84-86) ได้กล่าวถึงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการแก้ปัญหาและความตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศทราบที่มาของปัญหาความต้องการและวางแผนแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เครื่องมือเหล่านี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบประเมินค่า และแบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สื่อและเครื่องมือสำหรับการตรวจคุณภาพการศึกษา และ 2) สื่อและเครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสังเกตการณ์สอน เพื่อร่วมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 108) ได้กล่าวถึง สื่อ และเครื่องมือในการนิเทศ ไว้ว่า สื่อ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการนิเทศภายในกล่าวคือ ทำให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1) สื่อที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและพิจารณาการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่ บทเรียน ตำรา คู่มือ หนังสือ เอกสาร แนวทางการจัดการเรียนการสอน ซีดี วิดีโอ และสื่ออื่น ๆ รวมถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้นิเทศทราบถึงความต้องการและปัญหา ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ กล้องถ่ายภาพ เครื่องบันทึกภาพ เคลื่อนไหว แบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจแบบสังเกตการณ์ สอน แบบบันทึกของครูและนักเรียน เป็นต้น

2.4.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบรรยากาศในการรับการนิเทศ ไว้ดังนี้
 วรรณดี สุธานีชัย (2557, หน้า 8) ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่เอื้อต่อ การนิเทศ หมายถึง บรรยากาศที่มีความเหมาะสม ส่งเสริมให้การนิเทศภายใน ประสบความสำเร็จ เช่น ความเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน บุคลากรในโรงเรียน ให้ความร่วมมือกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน

วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 9) ได้กล่าวถึง สภาพบรรยากาศของโรงเรียน ที่เอื้อต่อการนิเทศภายใน หมายถึง สภาพการทำงานของโรงเรียนมีการดำเนินการตาม ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนด้วยความยินดี ทำงานกันเป็นกลุ่ม มีความรัก ความสามัคคี กัน ความเป็นมิตร และเอื้ออาทร ช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ

สรุปได้ว่า บรรยากาศในการนิเทศ หมายถึง สภาพการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อแสดงถึงกัลยาณมิตร มีความรักความสามัคคี การช่วยเหลือ เอื้ออาทร รับฟังความคิดเห็น สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจน ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2.4.4.1 บรรยากาศโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดและอธิบายถึงบรรยากาศ ในการทำงานไว้หรือบรรยากาศในโรงเรียน ไว้ดังนี้

จร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นการรับรู้ของ ครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียน ทั้งที่เป็นองค์การอย่างเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียนเป็นเรื่อง ของนามธรรม ความรู้สึกความประทับใจจึงยากที่จะให้ความหมายชัดเจน

Halpin and Croft (1967 อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt, 1988)

ได้กล่าวไว้ว่าบรรยากาศมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานและผลของการปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และจากแนวคิดดังกล่าว บรรยากาศจึงหมายถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้ามาแทรกระหว่างโครงสร้างขององค์กรกับรูปแบบคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน เป็นเรื่องของนามธรรม ความรู้สึก ความประทับใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเปิดเผย การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจ

2.4.4.2 บรรยากาศในชั้นเรียน

ความหมายของบรรยากาศในชั้นเรียน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2544, หน้า 42-44) ได้กล่าวถึง บรรยากาศในชั้นเรียนว่าเป็นส่วนหนึ่งในการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน บรรยากาศในชั้นเรียน เป็นบริเวณสี่เหลี่ยมของบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่นักเรียนและครูทำงานและมีปฏิสัมพันธ์นักเรียนเรียนได้ดีที่สุดในบรรยากาศที่บำรุงร่างกายจิตใจ และวิญญาณของเรา

ปาริชาติ บุญนิต (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือเป็นบรรยากาศที่ครูรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญบรรยากาศที่มีความอบอุ่นเป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจ และบรรยากาศในการเยี่ยมชั้นเรียนที่ดีด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นกระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน

2.4.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

วีรัช สงวนวงค์วาน (2554, หน้า 209) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับสิ่งกระตุ้นแล้วเกิดพลังภายในจนหาช่องทางและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนตอบสนองต่อเป้าหมายที่คนต้องการ

สุกิจ ทวีศักดิ์ (2555, หน้า 8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ

พิมลพรรณ แก่นทอง (2556, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความต้องการของจิตใจนำไปสู่การกระทำทางกาย เมื่อจิตใจได้รับแรงกดดันทำให้เครียด จึงเกิดการค้นหาวิธีและเกิดการกระทำที่ต่อเนื่อง จนกว่าจะพึงพอใจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความต้องการเกิดได้โดยไม่สิ้นสุด เพราะเมื่อมีการตอบสนองต่อเป้าหมายหนึ่ง ก็จะเป็นความต้องการเพื่อสนองต่อเป้าหมายอันใหม่ต่อไป

สิริกร คำมูล (2556, หน้า 53) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการนิเทศ ไว้ว่า แรงจูงใจในการนิเทศการศึกษา หมายถึง ผู้นิเทศจะต้องสามารถจูงใจให้ผู้รับการนิเทศการศึกษาหรือครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการชมเชย ให้เกียรติ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับความก้าวหน้าในงานและวิชาชีพ

วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 40) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศว่า แรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ หมายถึง การกระทำและพลังที่มากกระตุ้นผลักดันให้ผู้รับการนิเทศมีความตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ พลังดังกล่าวอาจเกิดขึ้นเองจากความต้องการของผู้รับการนิเทศหรืออาจมาจากสิ่งเร้าบุคคลอื่นก็ได้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

2.4.5.1 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร ดังนี้

สมฤทธิ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557) ได้กล่าวถึง การสร้างขวัญและกำลังใจไว้ว่า ลักษณะงานขององค์การที่ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ถือว่าเป็นอันตรายอย่างยิ่งขององค์การเนื่องจากจะส่งผล โดยตรงต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน แรงจูงใจ คือ สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้ แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคล พยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่างระหว่างความต้องการ หรือความอยากกับความสำเร็จต้องออกแบบหรือส่งเสริมให้คนทำงานรู้สึกดีต่องานที่ทำไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้งานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำ ความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับมอบหมาย ที่มีลักษณะท้าทายอย่างเหมาะสมกับความสามารถ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อันจะนำไปสู่ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale in Work) ซึ่งเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรม ขวัญที่มีกำลังใจมากหรือขวัญที่มีกำลังใจน้อยจะส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแตกต่างกัน และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้าง ขวัญและกำลังใจควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร
- 2) สร้างบรรยากาศการทำงานในแต่ละวันให้เป็นไปในทางบวก
- 3) จัดให้มีการประชุม สัมมนา หรือการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้แบ่งปันความคิดสร้างสรรค์
- 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรฝึกอบรม สัมมนา หรือส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 5) ใกล้ชิดกับบุคลากร สร้างความผูกพัน เครือข่ายความร่วมมือ และบรรยากาศครอบครัวให้เกิดขึ้นในองค์การ
- 6) เชื้ออำนาจและส่งเสริมให้บุคลากรในการมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน

7) สร้างความไว้วางใจ มีความเข้าใจผู้อื่น มีเหตุผล และสื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจน

8) ลดขั้นตอนในการบริหารงานที่ซ้ำซ้อนให้มีความสะดวกรวดเร็ว และคล่องตัว

เนตรนภัส เลิศเดชานนท์ (2554, หน้า 38) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดการสร้างสรรคเพื่อการพัฒนาองค์กร และสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมา คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

ธนากร รุจิมาลัย (2559, หน้า 10) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจ ไว้ว่า ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งนั่นก็คือพลังรวมกลุ่มที่จะทำให้อบรมลู่วัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดี หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจดีจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร หมายถึง เป็นการทำให้สภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานหรือสิ่งเร้าจากปัจจัย สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ตลอดจนทัศนคติความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรที่มีผลต่อการทำงาน ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

2.4.5.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการดูแลความเป็นอยู่และการให้สวัสดิการแก่บุคลากรเป็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารบุคคล

Harris (1985) ได้กล่าวถึง งานการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ว่าเป็นงานที่ผู้บังคับการต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี ประสิทธิภาพ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing Facility) เช่นการออกแบบและ

จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้สอนรวมถึงการจัดวางแผนอาคารเรียนที่ถูกต้อง มีการแนะนำให้ผู้สอนสามารถหยิบสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นมาใช้ได้ง่าย Lunnenberg and Ornstein (2000 อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ, 2551) ได้กล่าวว่า การดูแลความเป็นอยู่และการให้สวัสดิการที่ดีย่อมเรียกร้องความสนใจของผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาเข้าองค์การเรามากขึ้น และมีระบบรางวัลแก่บุคลากรที่ดีเยี่ยมกระตุ้นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การอย่างยิ่ง และสิ่งองค์การต้องดูแลและให้สวัสดิการแก่บุคลากรในองค์การมีหลายประการ เช่น ค่าจ้างและเงินเดือน ตำแหน่งงาน การให้รางวัลและค่าตอบแทนอื่น และสวัสดิการด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนงบประมาณในการจัดหา การใช้บำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์การสอน รวมถึงการจัดหาสวัสดิการ รางวัล การพิจารณารางวัลนั้นต้องมีความเสมอภาคและมีความเป็นธรรม ผู้มีเหตุในฐานะที่เป็นผู้บริหารนักการศึกษาจำเป็นต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และจะต้องพยายามช่วยเหลือครูให้สามารถนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้ประกอบการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.4.5.3 การยอมรับซึ่งกันและกัน

Herzberg (1959 อ้างถึงใน วิไลวรรณ จันทิพย์, 2552) ได้กล่าวถึงการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันว่า คือ การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้กำลังใจ การยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

Robinson and Phillips (1985) ได้กล่าวถึง การยอมรับตนเอง คือ การที่ผู้สูงอายุได้ยอมรับภาพพจน์ของตนเอง และมีความเข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง จนสามารถรู้จักดี จุดบกพร่อง และภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริงพื้นฐานของการยอมรับตนเองจึงมากจากการรู้จักตนเอง เพราะการรู้จักตนเองจะทำให้มองเห็นภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง การมองตนเองในทางที่ดีย่อมคิดถึงผู้อื่นในทางที่ดี แต่การค้นหาเอกลักษณ์แต่การค้นหาเอกลักษณ์ดังกล่าวอาจทำไม่ได้ง่ายนัก หากบุคคลนี้ขาดการยอมรับตนเองในทุกด้าน จากแนวคิดจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรับรู้เกี่ยวกับตนเองด้านลักษณะของตนเอง ด้านความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับคุณค่าและด้านสถานภาพในสังคม

สรุปได้ว่า การยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการยอมรับหรือการได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างกันและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเชื่อมั่น มุ่งมั่นที่จะตั้งใจทำงานในองค์กร

2.5 ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ว่ามีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุด จึงจำเป็นที่ต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศ และร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

สัญญาชัย พูลสุข (2556, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาส่งเสริม คุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยตำแหน่งจากภายนอกหรือศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึง ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ปัญหาที่แท้จริง รู้แนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุดและสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลาเพราะอยู่ใกล้ชิดกัน ทำให้งานดำเนินไปถึงจุดหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง และยังเป็นการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันด้วย จึงมีความจำเป็นต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

อำไพ อุสาหะ (2556, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในเป็นการร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมีการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้จะได้พัฒนาให้เกิดคุณภาพการศึกษาโดยรวมแล้วยังก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีของบุคลากรในโรงเรียนด้วย

วารุณีย์ วงศ์สีชา (2557, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน เหตุผลความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนสืบเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์มีการพัฒนาตนเอง และสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับชุมชนท้องถิ่น และความเจริญก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จิรวรรณ สุวรรณสาม (2558, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในมีความจำเป็น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ครูจะต้องมีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นการรักษามาตรฐานการศึกษา และจะเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศภายใน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อที่จะปรับปรุงงานต่าง ๆ เพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

ชมพูนุช โยธี (2558, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน การนิเทศภายในมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เนื่องจากการนิเทศจากบุคคลภายนอกไม่เพียงพอไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างทั่วถึง เพราะจำนวนศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติโดยความร่วมมือจากบุคคลภายในโรงเรียน

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนการนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวิวัฒนาการทางการศึกษา รวมทั้งจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

สังเวียน พิลานันท์ (2559, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอและเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปตามไปด้วย โดยการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นสิ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ทำให้การจัดการเรียน การสอนมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีความพร้อมก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคต

รัศมี ภูกันตาน (2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถความชำนาญเพิ่มพูนศักยภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับ บริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนา ผู้เรียน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นความจำเป็นในการนิเทศทางบวกกับทางลบ ความจำเป็นในการนิเทศทางลบได้แก่ ศึกษานิเทศก์มีจำนวนบุคลากรที่จำกัด การนิเทศไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดจากสภาพโรงเรียน เป็นต้น ส่วนความจำเป็นทางบวก ได้แก่ เป็นการกระตุ้นครูผู้สอนให้มีการวางแผนในการจัดการเรียนการสอน เกิดความเชื่อมั่น ในตนเอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเป็นต้น ดังนั้นการนิเทศภายใน จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เพราะ บุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้รู้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง ถ้าผู้บริหารและ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการฝึกให้มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนได้ก็จะสามารถ แก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เพื่อช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็น ระบบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สังคม ทั้งนี้เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2.6 องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน ที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันไว้ 5 ประการ คือ 1) มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน 2) มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3) มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน 4) มีระบบการติดตามประเมินผลที่เน้นผลงานครู และ 5) มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (2554, หน้า 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

1. บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการศึกษาด้วย

2. วิธีการนิเทศ

2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะ ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหาอุปสรรค และประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การเข้าเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกต ปรีกษาหารือ ประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน

2.3 กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ โดยพิจารณาเลือกวิธีการหรือกิจกรรมต่อไปนี้ตามความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสาธิตการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประชุม การอบรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียนและเอกสารอ้างอิง

ทองใบ ทองมาก (2555, หน้า 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ 1) ด้านหลักการของนิเทศ 2) ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ด้านกลไกการดำเนินการ 4) ด้านวิธีดำเนินการ 5) ด้านการประเมินการนิเทศ 6) ด้านเงื่อนไขความสำเร็จ

ชญากาญจณ์ ศรีเนตร (2558, หน้า 33) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ 1) ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2) การใช้วิธีการนิเทศของผู้นิเทศซึ่งต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศเพื่อให้เกิดผลในการนิเทศกำหนดวิธีการทำข้อมูลโดยหาปัญหา กำหนดวิธีหรือกิจกรรมในการนิเทศ 3) เครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ ผู้บริหารเป็นทั้งผู้สนับสนุนการนิเทศและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ การปฏิบัติการนิเทศติดตามและประเมินผล

ไพสิน สุมั่งคละ (2559, หน้า 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน 2) กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ กำหนดวิธีการหาข้อมูล กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจแบบสังเกตแบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน

สุกัลยา นิยมทอง (2562, หน้า 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในที่จะส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การใช้วิธีนิเทศต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศให้ชัดเจน และเกิดผลในการนิเทศให้มากที่สุด อีกทั้งการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมในการนิเทศก็ต้องมีการจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศให้ตรงตามการนิเทศนั้น ๆ มีระบบติดตามประเมินที่เน้นผลงานและมีการเผยแพร่ขยายผลการนิเทศ

รัศมี ฎกันตาน (2562, หน้า 40) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) หลักการนิเทศ ประกอบด้วย หลักการวางแผน หลักความร่วมมือ หลักบูรณาการ หลักการประเมิน 2) คุณลักษณะของผู้นิเทศ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะเฉพาะ 3) ทักษะที่จำเป็นของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ทักษะด้านบุคคล ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการบริหารจัดการ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ 1) บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน 2) วิธีการนิเทศภายใน ประกอบด้วย กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ กำหนดวิธีการหาข้อมูล กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน ประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน

2.7 ขอบข่ายการนิเทศภายใน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 7-9) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยงาน 4 งาน ได้แก่

1) งานด้านวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้แก่

1.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

1.2) การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำและใช้แผนการจัดการเรียนรู้

1.4) การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้แบบบูรณาการและเน้นทักษะการคิด

1.5) การจัดหา พัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.7) การจัดกิจกรรมการเสริมหลักสูตร

1.8) การจัดมุมหนังสือ ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

- 1.9) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- 1.10) การสอนซ่อมเสริม
- 1.11) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา
- 1.12) การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
- 1.13) การนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.14) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำแฟ้มข้อมูลนักเรียน

เป็นรายบุคคล

- 1.15) การประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
- 1.16) การจัดศูนย์โสตทัศนูปกรณ์
- 1.17) การจัดบริการแนะแนว

2) งานด้านบริหารบุคคล เป็นการจัดดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้และเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การติดตามดูแล ช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ร่วมงานทุกคน เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ได้แก่

- 2.1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2.2) การกำหนดความต้องการ หน้าที่ และความรับผิดชอบของ

บุคลากร

- 2.3) การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 2.4) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- 2.5) การจัดสวัสดิการ
- 2.6) การนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน
- 2.7) การพัฒนาบุคลากร
- 2.8) การส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อ
- 2.9) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.10) การพิจารณาความดีความชอบ
- 2.11) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร

- 2.12) งานวินัยและนิติกร
- 3) งานด้านบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวกับระบบสำนักงาน ซึ่งมีข้อจำกัดกฎเกณฑ์ และวิธีการที่แน่นอน
- 3.1) งานธุรการและงานสารบรรณ
 - 3.2) งานทะเบียนและรายงาน
 - 3.3) งานข้อมูลและสารสนเทศ
 - 3.4) งานจัดทำแผนปฏิบัติการและการจัดระบบการศึกษา
 - 3.5) งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย
 - 3.6) งานประชาสัมพันธ์
 - 3.7) งานสวัสดิการ
 - 3.8) งาน พ.ร.บ. การศึกษา
 - 3.9) งานระเบียบ กฎหมาย กฎกระทรวงและข้อปฏิบัติต่าง ๆ
 - 3.10) กิจกรรม 5 ส
- 4) งานด้านงบประมาณ เป็นหน้าที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินและวัสดุ ได้แก่
- 4.1) งานงบประมาณ
 - 4.2) งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
 - 4.3) งานจัดตั้งและการขอของบประมาณประจำปี
 - 4.4) งานเบิกจ่ายงบประมาณ
 - 4.5) งานรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี
 - 4.6) การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
 - 4.7) การบริหารการเงิน
 - 4.8) การบริหารการบัญชี
 - 4.9) การบริหารงานพัสดุ
 - 4.10) ระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554, หน้า 46) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศการสอนซึ่งจำแนกขอบข่ายไว้ 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผล

ชวนพิศ คาคตสนิท (2554, หน้า 27-28) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศการสอนไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และ 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล

มัทนียา นะตะ (2554, หน้า 45) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศการสอนไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านวิธีการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล

ภาวดี หินขาว (2555, หน้า 29) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศการสอนใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล

ภาวิตา นิลเฮงส์ (2555, หน้า 19) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศการสอนมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อและใช้สื่อ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน

เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555, หน้า 111) กล่าวถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าประกอบด้วย 2 ระบบ คือ การนิเทศงานทั่วไปและการนิเทศการสอน

1) การนิเทศงานทั่วไป

- 1.1) วิชาการ
- 1.2) กิจกรรมนักเรียน
- 1.3) บุคลากร
- 1.4) อาคารสถานที่
- 1.5) บริหาร ชุรการ และการเงิน
- 1.6) ความสัมพันธ์กับชุมชน
- 1.7) การติดตามประเมินแผนงาน โครงการนิเทศต่าง ๆ

2) การนิเทศการสอน

2.1) ช่วยเหลือพัฒนาครูพัฒนาการเรียนการสอน

2.2) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและ

การนำหลักสูตรไปใช้

2.3) ช่วยเหลือ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและความก้าวหน้าใน

อาชีพ

2.4) สนับสนุน อำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรม

เทคโนโลยีที่เหมาะสม การทดลอง

2.5) การวัดผลและประเมินผลของเด็กนักเรียนการประเมินผล

สัมฤทธิ์งานการศึกษา

2.6) การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและการบำรุง

ขวัญครู

2.7) การประเมินผลแผนงานโครงการนิเทศการศึกษาของ

สถานศึกษา

วัชรภรณ์ เมตุลา (2556, หน้า 19) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศการสอน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล และ 5) การพัฒนาบุคลากรทางการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กำหนดขอบข่ายการนิเทศไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1.1) จัดให้มีหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

1.2) ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรให้ชัดเจน

1.3) วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้

1.4) นิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร

1.5) แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร

1.6) พัฒนาตนเองและครูผู้สอนโดยการประชุม อบรมเกี่ยวกับ

การพัฒนาหลักสูตร

- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีขอบข่ายงาน ดังนี้
 - 2.1) จัดให้มีแผนการจัดการเรียนรู้
 - 2.2) จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.3) จัดสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.4) จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร
 - 2.5) จัดครูเข้าสอนตามความสามารถ ความเหมาะสม
 - 2.6) เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการณ์สอนเพื่อติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
 - 2.7) เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอน
- 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน มีขอบข่ายงาน ดังนี้
 - 3.1) จัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอและครบถ้วน มีการสำรวจความต้องการ
 - 3.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรู้จักทำ รู้จักใช้ รู้จักเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน
 - 3.3) จัดให้มีศูนย์สื่อหรือศูนย์วิชาการของโรงเรียน
 - 3.4) ส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดค้น สร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 3.5) แสวงหาแหล่งวิทยากรที่เป็นสื่อการสอนในชุมชนหรือในท้องถิ่น
 - 3.6) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
- 4) ด้านการวัดผลประเมินผล มีขอบข่ายงาน ดังนี้
 - 4.1) จัดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดไว้
 - 4.2) วางแผนและกำหนดระยะเวลาการวัดผลประเมินผลให้เพียงพอ
 - 4.3) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นเพื่อใช้ในการวัดผลและประเมินผลให้เพียงพอ
 - 4.4) จัดสร้างเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
 - 4.5) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.6) จัดทำผลการประเมินแสดงความก้าวหน้า

5) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

5.1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผนเรื่องที่จะประชุม อบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร

5.2) จัดให้มีการประชุม อบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาของวิชาการในโรงเรียน โดยครูที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน หรือเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากร

5.3) สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการประชุม อบรมทางวิชาการ และศึกษาต่อไปในระดับที่สูงขึ้น

5.4) ประเมินผล และรายงานผลการประชุม อบรมหรือสัมมนา

5.5) จัดงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการประชุม อบรม พัฒนาบุคลากร

วิชานีย์ ทศตะ (2561, หน้า 77) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 6) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 7) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

Harris (1989, p. 6) ได้กำหนดขอบข่ายงานนิเทศภายในไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตร (Organizing for instruction) เป็นการออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตรที่นำมาใช้ โดยคำนึงถึงบุคคล สถานที่และเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ รวมทั้งการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร การจัดทำมาตรฐานทางวิชาการ การพัฒนาแผนการเรียนการสอนและบทเรียน

2) การจัดระบบการเรียนการสอน (Organizing For instruction) คือ การจัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรไปใช้ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เวลา อาคาร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ขอบข่ายของงานได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดครูเข้าสอน

3) การบริหารงานบุคลากร (Providing Staff) คือ การสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing Facilities) คือ การวางแผนการจัดเตรียมอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดอาคารเรียน อำนวยความสะดวกและการพัฒนาคุณลักษณะเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เหมาะสม

5) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (Providing Materials) คือ การตรวจและการเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอนที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน

6) การจัดการอบรมครูประจำการ (Arranging For Inservice) คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูรู้ความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

7) การปฐมนิเทศครูใหม่ (Orienting New Staff Member) คือ ให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และความเข้าใจครูใหม่

8) การบริการพิเศษอื่น ๆ แก่ครู (Relating Special Service) คือ การจัดบริการแก่เพื่อนครู เพื่อสนองจุดมุ่งหมายหลักของการสอนในโรงเรียน

9) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Developing Public Relation) โดยใช้การเรียนการสอนเป็นสื่อ เช่น การให้ข่าว การขอความร่วมมือ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งต่าง ๆ

10) การประเมินผล (Evaluation) การวางแผนจัดระบบประเมินผล การปฏิบัติกิจกรรมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์ขอบข่ายการนิเทศภายใน สรุปได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ขอบข่ายการนิเทศภายใน

นักวิชาการ/นักวิจัย													
ขอบข่ายการนิเทศภายใน	กรองทอง จิตรชกาล (2550)	กาญจนา จันทร์พันธ์ (2554)	ชวนพิศ ศาสลิม (2554)	จันทร์นภา นະตะ (2554)	ภาวดี หินขาว (2554)	ภาวดี นิลเอลงหงษ์ (2555)	รัชการณัน เมตตา (2556)	HARRIS (1989)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558)	วิรัตน์ พิศุฒ (2561)	ความถี่	ร้อยละ	ปัจจัยที่มุ่งศึกษา
1. การพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2. การจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
3. การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		8	80	✓
4. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
5. การพัฒนาบุคลากรทางการสอน	✓						✓	✓	✓		4	40	
6. การวิจัยในชั้นเรียน	✓					✓				✓	3	30	
7. วิธีการสอน				✓							1	10	
8. การจัดสิ่งแวดล้อมความสะดวก								✓			1	10	
9. การจัดหาบุคลากร								✓			1	10	
10. การจัดการอบรมครูประจำการ								✓			1	10	
11. การปฐมนิเทศครูใหม่								✓			1	10	
12. การบริการพิเศษอื่น ๆ แก่ครู								✓			1	10	
13. การสร้างความสัมพันธ์								✓			1	10	
14. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม										✓	1	10	
15. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง										✓	1	10	
16. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ										✓	1	10	

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ขอบข่ายการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้รวบรวม ขอบข่ายการนิเทศภายในที่มีลักษณะสอดคล้องกัน ได้จำนวน 16 ขอบข่าย จากนั้นผู้วิจัยใช้ เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการเลือก ขอบข่ายการนิเทศภายในได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ได้รวบรวมข้อข้อยกเว้นที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงซึ่งสอดคล้องกันเข้าเป็นข้อข้อยกเว้นเดียวกัน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการพัฒนาหลักสูตร การใช้หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน และด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยใช้ชื่อข้อข้อยกเว้นการนิเทศว่า “การพัฒนาหลักสูตร” รวมความถี่ได้ 10

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ได้รวบรวมข้อข้อยกเว้นที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นข้อข้อยกเว้นเดียวกัน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ชื่อข้อข้อยกเว้นการนิเทศว่า “การจัดการเรียนการสอน” รวมความถี่ได้ 9

ด้านที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ได้รวบรวมข้อข้อยกเว้นที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันและเป็นข้อข้อยกเว้นเดียวกัน ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน สื่อการสอน ด้านการผลิตและใช้สื่อ และด้านสื่อการเรียนรู้โดยใช้ข้อข้อยกเว้นการนิเทศว่า “การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน” รวมความถี่ได้ 8

ด้านที่ 4 การวัดและประเมินผล ได้รวบรวมข้อข้อยกเว้นที่นักวิชาการหรือนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นข้อข้อยกเว้นเดียวกัน ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผล และด้านการวัดและประเมินผล โดยใช้ชื่อข้อข้อยกเว้นการนิเทศว่า “การวัดและประเมินผล” รวมความถี่ได้ 10

สรุปได้ว่า ข้อข้อยกเว้นการนิเทศภายใน หมายถึง ภารกิจที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องดำเนินการในการทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายหรือยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล

2.7.1 การพัฒนาหลักสูตร

2.7.1.1 ความหมายของหลักสูตร

สายใจ ประยูรสุข (2551, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่โรงเรียนจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่พึงประสงค์

มัทนียา นะตะ (2554, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งมวลที่โรงเรียนและครู ได้วางแผนไว้และจัดให้นักเรียนตาม ความเหมาะสมเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้มีทัศนคติและทักษะที่สำคัญแก่ชีวิต

ภาวิตา นิลเฮงส์ (2555, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนที่สร้างไว้เป็นระบบ เพื่อให้นักเรียนสามารถ เลือกเรียนได้ตลอดเวลาตามความถนัดความสนใจของแต่ละบุคคล

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของ หลักสูตร หมายถึง แผนการดำเนินการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจัดให้กับ ผู้เรียนทั้งในด้านของเนื้อหาวิชา มวลประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอน และการวัด ประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

วิชณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 78) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง การกำหนดสาระและมวลประสบการณ์ที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันและ แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้กับผู้อื่น ทำให้เกิด ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หล่อหลอมให้ผู้เรียนเป็น คนที่สมบูรณ์และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง โครงสร้างของเนื้อหาวิชา ประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอนที่สถานศึกษากำหนดให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ตนเอง ซึ่งการจบหลักสูตร จะต้องอาศัยกิจกรรมการเรียนการสอน เวลาเรียนสื่อการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผลตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

2.7.1.2 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

ประยูรสุข (2551, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง พัฒนาและเปลี่ยนแปลง หลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมปัจจุบันและต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การแนะนำ ช่วยเหลือ โดยใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ แนะนำให้กับครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร ตลอดจนทำการวัดผลและประเมินและยังเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการใช้หลักสูตรไปใช้ให้ถูกต้องอีกทั้งจัดหลักสูตรที่เหมาะสมและมีคุณภาพตรงตามความต้องการ และสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน

วัชรภรณ์ เมตุลา (2556, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมสาเหตุที่ทำให้มีการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณาถึงข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ พื้นฐานด้านต่าง ๆ เพื่อให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นสมบูรณ์สามารถสนองความต้องการของบุคคลและสังคมพื้นฐานต่าง ๆ ที่นักพัฒนาหลักสูตรต้องนำมาพิจารณานั้นมีหลายประการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความคิดเห็นว่าเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรด้านต่าง ๆ ที่ควรนำมาพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตรมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) พื้นฐานด้านปรัชญาทางการศึกษา 2) พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา 3) พื้นฐานทางด้านสังคมและวัฒนธรรม 4) พื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และ 5) พื้นฐานทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี กระบวนการพัฒนาหลักสูตร สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นการปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคมในปัจจุบัน

สงบ พลอยวิจิต (2557, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง แผนงานที่ประกอบด้วยมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เป็นเนื้อหาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีจุดมุ่งหมาย แนวการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลตามที่กำหนด

ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล (2558, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาให้มีการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้

ในการพัฒนาหลักสูตร มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันการพัฒนาหลักสูตรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้การกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินการตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อจะได้นำหลักสูตรไปดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด การวัดประเมินผล การตรวจสอบความสำเร็จและความพึงพอใจเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบร่างหรือสร้างหลักสูตร ระบบนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร

2.7.1.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

สายใจ ประยูรสุข (2551, หน้า 65-66) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

- 1) การเตรียมการ โดยการสำรวจปัญหาความต้องการ วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การดำเนินการจัดทำสาระ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดเนื้อหาวิชา กำหนดแนว การจัดการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผล
- 3) การนำหลักสูตรไปใช้ โดยการวางแผนการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม
- 4) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล โดยการประเมินผลการใช้หลักสูตร และแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

2.7.1.4 หลักการของการพัฒนาหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 4) ได้กล่าวถึงหลักการของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการสำคัญ ดังนี้

- 1) เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะเจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2) เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

3) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4) เป็นหลักสูตรเป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทางด้านสาระการเรียนรู้เวลาและการจัดการเรียนรู้

5) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6) เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัยครอบคลุมทุกเป้าหมายสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 167-168) ได้กล่าวถึงหลักการของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบระเบียบและเพื่อให้งานการพัฒนาหลักสูตรดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอย่างแท้จริง ต้องคำนึงถึงหลักในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องมีผู้นำที่เชี่ยวชาญ และมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างดี

2) การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและการประสานงานอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับ

3) การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

4) การพัฒนาหลักสูตรจะต้องรวมถึงผลงานต่าง ๆ ทางด้านหลักสูตรที่ได้สร้างขึ้นใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการฝึกอบรมครูประจำการให้มีความเข้าใจในหลักสูตร

6) การพัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ในด้านการพัฒนาจิตใจและทัศนคติของผู้เรียนด้วย

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาหลักสูตร เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมนั้นการกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรต้อง

คำนี้ถึงข้อมูลพื้นฐานของสังคม เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียน และต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วย

2.7.1.5 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 5) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพจึงกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1) มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือหรือยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารการคิดการแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต
- 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย
- 4) มีความรักชาติมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตสำนึกที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ พฤติกรรมหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเมื่อผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นแล้ว

2.7.2 การจัดการเรียนการสอน

2.7.2.1 ความหมายของการจัดการเรียนการสอนนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

สายใจ ประยูรสุข (2551, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนหมายถึงการจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอนโดยครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะแนะแนวทางและส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษา

และค้นคว้าหาความรู้การฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ นำความรู้ที่นำไปใช้ในชีวิตประจำวันส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกายสติปัญญาอารมณ์และสังคมได้อย่างสมบูรณ์

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554, หน้า 51-52) ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนหมายถึงการจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอนโดยครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะแนะแนวทางและส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้การฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกายสติปัญญาอารมณ์และสังคมได้อย่างสมบูรณ์

ภาวิตา นิลเอสงค์ (2555, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนหมายถึงการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะวิธีการสอนแบบเน้นกระบวนการการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาชีพเพื่อหารายได้ระหว่างเรียนการจัดโปรแกรมการสอนซ่อมเสริมและการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งผู้บริหารจะต้องศึกษาหลักสูตรให้ถ่องแท้การจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมคำนึงถึงประสิทธิภาพของนักเรียนเป็นสำคัญด้วยการควบคุมวิธีการสอนให้ดำเนินการไปตามกระบวนการที่วางไว้แล้วประเมินผลงานนั้นจึงจำทำการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการในการนี้ถ้าต้องการให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างรวดเร็วช่วยประหยัดในเรื่องเวลาจึงควรใช้สื่อเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งสื่อที่ใช้มีหลายประเภท

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูหรือครูและนักเรียนจัดกระทำขึ้นเพื่อให้การเรียนการสอนในครั้งนั้น ๆ ได้ผลดี

วัชรารักษ์ เมตุลา (2556, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยครูแนะแนวทางให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้การฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ นำความรู้ที่นำไปใช้ในชีวิตประจำวันส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกายสติปัญญาอารมณ์และสังคม

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ครูผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรม โดยใช้เทคนิควิธีการสอนหรือกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ นำความรู้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันและจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน เป็นต้น

2.7.2.2 ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ดังนี้

สุภภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 62) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่าการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนั้นจะต้องมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ต้องมีความสามารถในการวางแผน ออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยทักษะกระบวนการใช้การวัดผลประเมินคุณภาพผู้เรียนตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นหมายสุดท้าย

ชวนพิศ คาคสนิท (2554, หน้า 41) ได้กล่าวถึงลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่าเป็นการแนะนำช่วยเหลือโดยใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรความรู้ด้วยตนเองและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซ่อมเสริม เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ความเข้าใจและความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลที่คาดหวังรายปี/รายภาคและตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา

ภาวิดา นิลเฮงส์ (2555, หน้า 25) ได้กล่าวถึงลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นงานที่ครูต้องกระทำร่วมกับผู้เรียน โดยการเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนเป็นผู้กระทำด้วยตนเอง ครูจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 27) ได้กล่าวถึงลักษณะของ กิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่ากิจกรรมการเรียนการสอนควรจะเป็นกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าครูอาจวางแผนโดยลำพังหรือให้นักเรียนร่วมวางแผนด้วยแต่ กิจกรรมที่สร้างขึ้นควรเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมในทุก ๆ ด้านเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าลักษณะกิจกรรมการเรียนการสอนควรเป็นกิจกรรมที่เป็น การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นใช้ความคิดอยู่เสมอผู้เรียนเกิด ประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถทำงานเป็นกลุ่มรู้จักแก้ปัญหาด้วย ตนเองโดยครูผู้สอนเป็นผู้กำกับชี้แนะช่วยเหลือสร้างบรรยากาศที่ดีในการส่งเสริมการเรียน การสอน

2.7.2.3 บทบาทของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน

สาวิตรี จิตเผือก (2558, หน้า 53-54) ได้กล่าวถึงภารกิจสำคัญของ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ว่าผู้บริหารจะต้องสนใจเอาใจใส่ในการช่วยเหลือครู โดยการตรวจแผนการสอนให้ คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่

1) การตรวจแผนการสอน การเตรียมการสอนที่มีประสิทธิภาพจะ ช่วยให้ครู สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความ ต้องการพัฒนานักเรียน การตรวจแผนการสอนจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนของ ตนเองให้ดียิ่งขึ้น การตรวจแผนการสอนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1) เพื่อกำกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.2) เพื่อให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ หรือเสริมสร้าง ความรู้ให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่ เสมอและตรงตามความต้องการพัฒนาการของนักเรียน การตรวจแผนการสอนสรุปให้เห็น ว่าการตรวจแผนจะทำให้ครูได้เห็นพัฒนาการของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู

2) การให้คำปรึกษาแนะนำการจัดการเรียนการสอนเป็นวิธีการที่ครูจะได้พบกับผู้บริหารเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มเพื่อปรึกษาหรือหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการปรับปรุงการสอน แต่การที่ครูจะให้ความไว้วางใจผู้บริหาร เพื่อที่จะพูดคุยปรึกษาหารือ นั้นไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เนื่องจากครูที่มีปัญหาเกรงว่า จะมีผลเสียต่อการพิจารณาความดีความชอบ จึงไม่กล้าที่จะเปิดเผยปัญหาของตนเอง จึงมักเก็บปัญหาของตนไว้ไม่พูดคุยกับผู้อื่นด้วย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้ครูผู้สอนเกิดความไว้วางใจที่จะปรึกษาหารือได้ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง แสดงให้เห็นว่าเต็มใจที่จะให้คำปรึกษา ยินดีรับฟังและช่วยแก้ปัญหา วางแผนการทำงานร่วมกัน ทุกขั้นตอน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ และต้องมองครูผู้สอนในฐานะเพื่อนร่วมงานแทนที่จะมองครูว่าเป็นผู้รับการนิเทศ การให้คำปรึกษาแนะนำควรคำนึงถึงความต้องการ และปัญหาของครู ปัญหาที่ครูส่วนใหญ่ประสบอยู่ และต้องการความช่วยเหลือซึ่งพอสรุป ได้ดังนี้

2.1) การจัดการเรียนการสอน ครูต้องการคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับวิธีสอนใหม่ ๆ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันครูก็สามารถนำประสบการณ์ของตนเองที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีนักเรียนเป็นจำนวนมากโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง การจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงการจัดทำเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาความต้องการของครูและเตรียมการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงไปโดยเร็ว

2.2) การควบคุมชั้นเรียน และการแก้ปัญหาให้นักเรียน การควบคุมชั้นเรียนเป็นปัญหาที่สำคัญมากสำหรับครู ผู้บริหารควรแนะนำวิธีการที่ครูจะต้องสร้างความคุ้นเคยกับเด็ก ทำให้เด็กไว้วางใจครู และในขณะเดียวกันต้องดูแลให้เด็กมีระเบียบวินัย รู้จักกาลเทศะ มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างจริงจัง และครูจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง เช่น การตรงต่อเวลา ต้องพร้อมที่จะทำการสอนเมื่อถึงเวลา เมื่อถึงเวลาเปลี่ยนกิจกรรมต้องทำอย่างรวดเร็ว และต้องจำชื่อนักเรียนให้ได้ ในช่วงต้นปีการศึกษา

2.3) บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และการพัฒนาตน บุคลิกภาพและแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัญหาสำคัญของครู ครูจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีแรงจูงใจในการทำงาน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3) การสังเกตการสอน เป็นวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาการสอนได้ตรงจุด การสังเกตการณ์สอนเป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครูได้โดยตรงในการสังเกตการสอน ครูจะได้ผลย้อนกลับและมีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การตรวจแผนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ การให้คำปรึกษาแนะนำและสังเกตกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์สอนนำไปพิจารณาการวางแผนปรับปรุงการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้นไป ภายใต้เงื่อนไขของการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2.7.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน

2.7.3.1 ความหมายของการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

สายใจ ประยูรศุข (2551, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งอยู่รอบตัวซึ่งเป็นตัวกลางที่สำคัญในการสื่อสารความหมายระหว่างผู้สอนและผู้เรียนทำให้เข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้นและทำให้การเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวิตา นิลเอสงค์ (2556, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนหมายถึงตัวกลางที่ถ่ายทอดสาระสนเทศไปสู่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นวัสดุเครื่องมือและเทคนิควิธีการที่ผู้สอนมาประกอบการเรียนการสอนเพื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสื่อการเรียนรู้หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวผู้เรียนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการค้นคว้าหรือแสวงหาความรู้ด้วยตนเองสื่อการเรียนจึงเปรียบเสมือนมือไม้ของครูที่สำคัญจะขาดเสียไม่ได้ในการจัดการเรียนการสอน

วัชรภรณ์ เมตุลา (2556, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนหมายถึงสิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเพื่อให้ผู้ส่งและผู้รับสามารถสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์ช่วยส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นตัวกลางให้การเรียนการสอนบรรลุถึงจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนหมายถึงวัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นตัวกลางระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนมีเป้าหมายทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้เป็นอย่างดีสรุปได้ว่าการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนหมายถึงสิ่งที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วเป็นผลให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การสร้างสิ่งที่อำนวยความสะดวกเป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้กับกิจกรรมการเรียนการสอน และเป็นตัวนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตและการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาเรื่องการใช้นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีมาทดลองใช้เป็นตัวกลางการเรียนการสอน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก และต้องมีการประเมินผลการใช้สื่อเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพ

2.7.3.2 ประเภทสื่อการเรียนการสอน

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 27) ได้กล่าวถึงประเภทของสื่อการเรียนการสอนสามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ ประเภทวัสดุ ประเภทอุปกรณ์ และประเภทระบบสรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอนสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) ประเภทวัสดุ เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ทำการนำเสนอในตัวของตัวเองโดยไม่ต้องใช้อุปกรณ์อื่นมาช่วย ได้แก่ กระดานดำ ชอล์ก บัตรคำ บัตรภาพ หุ่นจำลอง แผนภูมิ รูปภาพ ภาพถ่าย ภาพเขียน ตำรา วารสาร หนังสือเรียน เป็นต้น

2) ประเภทอุปกรณ์ เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับเสียงมาช่วยเพื่อให้รับรู้โดยการฟัง ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องขยายเสียง เทปเสียง แผ่นเสียง วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3) ประเภทระบบ เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการและวิธีสอน ได้แก่ ระบบการสอน สาธิตการสอน เกมการศึกษา การจัดนิทรรศการ การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

2.7.3.3 ประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554, หน้า 53) ได้ให้ประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

- 1) เด็กได้ประสบการณ์ตรงและเรียนรู้ได้มากขึ้น
- 2) เป็นการสร้างรากฐานที่เป็นรูปธรรมขึ้นในห้วงความคิดของผู้เรียนและเพื่อให้ผู้เรียนต่าง ๆ ได้มากและนาน
- 3) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างถูกต้องและช่วยจดจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากและนาน
- 4) ช่วยเพิ่มทักษะในการทำงาน
- 5) ช่วยสร้างความสนใจและเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้น
- 6) นำอดีตของปรากฏการณ์ต่าง ๆ มาศึกษา
- 7) ช่วยป้องกันอันตรายที่เกิดจากการเรียนรู้
- 8) ช่วยประหยัดเวลาในการสอน ช่วยลดคำตอบ คำอธิบายของครูและของนักเรียน
- 9) ช่วยเปลี่ยนบรรยากาศให้ผู้เรียนได้พบกิจกรรมที่แปลกๆ แตกต่างไปจากสิ่งที่ทำอยู่เป็นประจำ

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 32) ได้ให้กล่าวถึงประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า สื่อการสอนมีคุณค่าต่อระบบการเรียนการสอนหรือการศึกษาเป็นอย่างมาก ในหลายประการด้วยกัน การเรียนการสอนอาจทำได้โดยการพิจารณาถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียนและผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทมากประเด็นสำคัญของคุณค่าของสื่อการเรียนการสอน คือ สื่อการสอนช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชรภรณ์ เมตุลา (2556, หน้า 27) ได้ให้กล่าวถึงประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่าสื่อการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์กว้างขวางขึ้นในด้านสื่อกับผู้เรียนช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์จากการใช้สื่อเหล่านั้น แก้ปัญหาแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านของสื่อกับผู้สอนช่วยสร้างบรรยากาศสอนให้น่าสนใจ แบ่งเบาภาระผู้สอน และกระตุ้นให้ตื่นตัวอยู่เสมอ

2.7.3.4 การเลือกสื่อการเรียนการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการเลือกสื่อการเรียนการสอน ไว้ดังนี้
ภาวิตา นิลเฮงส์ (255, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการเลือกสื่อการเรียนการสอนเพื่อใช้ในการประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

- 1) เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ของหลักสูตร
- 2) เหมาะกับวัยและความสามารถของผู้เรียน
- 3) ช่วยผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนจากง่ายไปหายาก
- 4) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็วและประหยัดเวลา
- 5) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต การใช้และการประเมินสื่อ
- 6) ได้รับความสนใจของผู้เรียน และผู้เรียนสามารถตอบสนอง

ได้ทันที

- 7) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อเนื้อหาวิชาที่สอน
- 8) มีความคุ้มค่า คุ้มเวลาและแรงงานในการจัดทำและนำไปใช้
- 9) ผ่านการคัดเลือกและปรับปรุงมาแล้ว
- 10) มีความประณีตรูปร่างลักษณะได้รับความสนใจ ชัดเจนและ

เหมาะสมกับวัยเรียน

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการเลือกสื่อการเรียนการสอนไว้ว่าการเลือกสื่อการเรียนการสอน ควรจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับระดับผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้ง่าย ประหยัดและคุ้มค่ากับเวลาและงบประมาณที่เสียไป

สรุปได้ว่า การเลือกสื่อการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เหมาะสมกับวัยและความต้องการของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด ใช้ง่าย สะดวกสบายต่อการเรียนการสอน ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีและเจตคติที่ดีต่อหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.7.3.5 หลักการใช้สื่อการเรียนการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการใช้สื่อการเรียนการสอน ไว้ดังนี้
 กาญจนา จันทะพันธ์ (2554, หน้า 54-55) ได้กล่าวถึงหลักการใช้สื่อการเรียนการสอนไว้ว่าการใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นการแนะนำช่วยเหลือโดยใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอนเกี่ยวกับการผลิตสื่อ ได้แก่ การผลิตสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนการสอนทำการสำรวจ และจัดทำแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน และการใช้สื่อการเรียนการสอน ได้แก่ เทคนิคการเลือกใช้สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี สื่อวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์การใช้ทั้งแหล่งการเรียนรู้ภายในและแหล่งการเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนในการจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ความเข้าใจสามารถผลิตและใช้สื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับเทคนิควิธีการสอนและสอดคล้องกับหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555, หน้า 27) ได้กล่าวถึงหลักการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ครูนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องมีความสนใจช่วยให้นำติดตาม ประหยัดราคาไม่แพง ซึ่งสามารถผลิตขึ้นเองได้จากวัสดุในท้องถิ่น โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต การใช้ และการประเมินผลสื่อการเรียนการสอนที่ดีควรจะต้องเข้าใจ และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เร็วขึ้น

พวงเพชร ดิเรคุณบุรณะ (2556, หน้า 29-30) ได้กล่าวถึง หลักการใช้ สื่อการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

- 1) ตรวจสอบและศึกษาอย่างละเอียดว่าสื่อที่ประกอบด้ว ยอะไรบ้างมีคุณสมบัติอย่างไร มีสิ่งใดที่ควรระมัดระวัง หรือต้องเตรียมการก่อนนำมาใช้
- 2) เตรียมสื่อที่จะนำมาใช้ให้พร้อมรวมทั้งสถานที่และอุปกรณ์
- 3) อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจเสียก่อนว่าเหตุใดจึงต้องใช้สื่อดังกล่าว โดยเฉพาะให้ผู้เรียนสื่อที่นั้นจะช่วยให้เข้าใจเรื่องอะไรหรือตอบปัญหาใด และมีสิ่งใดบ้างที่ ผู้เรียนจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการใช้สื่อนี้ สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือต้อง กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในคุณค่าของสื่อเสียก่อน
- 4) การใช้สื่อต้องเลือกให้เหมาะสมกับเวลา และต้องใช้ อย่าง คล่องแคล่ว
- 5) หลักการใช้สื่อจะต้องมีการทบทวนว่าผู้เรียนได้รับข้อมูลความรู้ และเกิดความคิดใหม่ ๆ ตามที่คาดไว้หรือไม่ ถ้าปรากฏว่ายังมีอะไรที่ยังไม่กระจ่างพอ ก็ ควรมีการทบทวนใหม่หรือนำเอาสื่อใหม่เข้ามาทดแทน

สรุปได้ว่า หลักการใช้สื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย

- 1) การเตรียมตัวของครูผู้สอน เป็นการเตรียมความพร้อมของ ครูผู้สอนในการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยการทำความเข้าใจในเนื้อหาที่มีในสื่อ ขั้นตอน และวิธีการใช้สื่อการเรียนการสอน
- 2) การเตรียมสื่อและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้สื่อ เช่น สถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- 3) การเตรียมตัวผู้เรียน เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเรียนอาจมีการ ทดสอบ มีการอธิบายวิธีการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งบอกวัตถุประสงค์ของ เนื้อหา และแนะนำในการเลือกใช้สื่อแต่ละประเภทให้เหมาะสม
- 4) การติดตามผล หลักการใช้สื่อการเรียนการสอนแล้วควรมี การติดตามผลเพื่อเป็นการทดสอบว่า ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนและเรียนรู้จากสื่อที่นำเสนอไป นั้นอย่างถูกต้องหรือไม่ เช่น การให้ผู้เรียนตอบคำถาม อภิปราย ทำรายงาน เป็นต้น เพื่อผู้สอนจะได้ทราบจุดบกพร่อง สามารถนำมาแก้ไขปรับปรุงสำหรับการสอน ในครั้งต่อไป

2.7.4 การวัดและประเมินผล

2.7.4.1 ความหมายของการวัดและประเมินผล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

สายใจ ประยูรสุข (2551, หน้า 69) ได้ให้ความหมายการวัดและการประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดให้หรือไม่ ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อตัดสินผลการเรียน

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 55) ได้ให้ความหมายการวัดและประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากำหนด ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์และการเขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การประเมินผล การร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือเป็นข้อมูลข่าวสารสารสนเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้นำไปใช้ในการตัดสินใจผลการเรียน ปรับปรุงผลการเรียน และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทุกฝ่ายได้นำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างประสิทธิภาพต่อไป

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดได้หรือไม่ ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อตัดสินผลการเรียน

ชวนพิศ คาคสนิท (2554, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องวัดและประเมินครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความรู้สึก และทักษะการแสดงออก อีกทั้งยังต้องใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงในการประเมินระหว่างการเรียนการสอน

สุรัชย์ คุณแก้ว (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอนใช้ตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อใช้

แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรมและ ค่านิยมอันพึงประสงค์

สรุปได้ว่า การวัดและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการทางการเรียนการสอนที่ทำให้ทราบถึงผลการจัดการเรียนการสอนของครูและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้ต้องสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด โดยครูผู้สอนต้องแสวงหาวิธีการวัดและประเมินผลการสร้างเครื่องมือ การจัดเก็บข้อมูล การประเมินวิเคราะห์ สรุปผลปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

2.7.4.2 จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 2) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษาไว้ว่าการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ เป็นการวัดและประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ การที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายแรกได้จะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้ เรียกว่า Formative Assessment เป็นการวัดและประเมินผลที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนา ซึ่งในปัจจุบันงานวิจัยบ่งชี้ว่าถ้าใช้การประเมินผลย่อยอย่างถูกวิธีการประเมินผลย่อยจะเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน แต่ทั้งนี้ผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็น เพื่อให้ได้มิติข้อมูลของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน การใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) และที่สำคัญการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้สอนต้องสามารถให้คำแนะนำเพื่อเชื่อมโยง

ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่มาทำให้การเรียนรู้พอกพูน นอกจากนี้ยังต้องรู้จักใช้ผลที่ได้จากการประเมินมาวางแผนและทบทวนการสอนของตนอีกด้วยสำหรับจุดมุ่งหมายที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ เรียกว่า Summative Assessment เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียน หรือจบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับผลการเรียนหรือให้การรับรองความรู้ ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่าน รายวิชาหรือไม่ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ โดยสถานศึกษามีหน้าที่ในการอนุมัติและรายงานผลการเรียน งานวิจัยเสนอแนะว่าการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างนักเรียน

ชวนพิศ คาคสนิท (2554, หน้า 49) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลไว้ว่า การวัดและประเมินผลจัดเป็นกิจกรรมสำคัญที่สอดแทรกในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอนจะประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน ระหว่างการเรียนการสอนจะประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องวัดและประเมินครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ด้านความรู้สึกรู้สึก และทักษะการแสดงออก อีกทั้งจะต้องใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการประเมินหลากหลายรูปแบบ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจความคิดเห็นการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานให้ได้มาซึ่งความเที่ยงตรงของการประเมินเพื่อนำผลไปสู่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

มัทนียา นะตะ (2554, หน้า 71) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลไว้ว่า การประเมินผลการเรียนมีจุดประสงค์สำคัญ คือ นำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพื่อนำผลการประเมินไปตัดสินผลการเรียน ส่วนการดำเนินการประเมินผลการเรียน ประกอบด้วย การประเมินผลการเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน และการประเมินผลหลังการเรียน

ภานิดา นิลเฮงส์ (2555, หน้า 31) จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล มี 2 ประการ ได้แก่ 1) การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนการสอนของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนต่อเนื่อง บันทึกวิเคราะห์ตลอดจนการแปลความหมายของข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริม ปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน และ 2) การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมิน

สรุปผลการเรียนเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียนว่าผู้เรียนอยู่ในระดับใดตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล มี 2 ประการ ได้แก่

- 1) การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียน การสอนของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ ตลอดจน แปลความหมายของข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาผู้เรียน และ
- 2) การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียนว่าผู้เรียนอยู่ในระดับใดตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

2.8 กระบวนการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 26) สรุปกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมี

3 ขั้นตอน

- 1) การวางแผนการนิเทศการสอน
- 2) การดำเนินงานการนิเทศการสอน
- 3) การประเมินผลนิเทศการสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 (2554, หน้า 3)

ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคและความต้องการ 2) วางแผนดำเนินการตามแผน 3) การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ 4) ติดตามและประเมินผลรายงาน

กฤษชจร ศรีถาวร (2555, หน้า 31) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายใน

โรงเรียน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการ ขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ 2) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ 3) ขั้นติดตามผลการนิเทศ 4) ขั้นประเมินผล/สรุปผลการนิเทศ

วิภา อัญชลี (2555, หน้า 30) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

ว่าสอดคล้องกับหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 51) กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ

ดาวรรณ เอมนิล (2555, หน้า 21) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน 3) สร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ 4) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5) การประเมินผลและการรายงานผลนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 8) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 4) การประเมินผลการนิเทศ 5) ขั้นการขยายผลต่อยอดและยกย่องเชิดชูเกียรติ

ปิยานุช เหลลากลม (2556, หน้า 18) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผน 3) การสร้างเครื่องมือ 4) การปฏิบัติตามแผน 5) การติดตามประเมินผล

ชมพูนุช โยธี (2558, หน้า 32) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา 2) การวางแผนการดำเนินงาน 3) การให้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 4) การลงมือปฏิบัติ 5) การเสริมสร้างกำลังใจและ 6) การประเมินผลและปรับปรุง

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 29) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศ

พิสัน โพนทัน (2559, หน้า 26) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ

จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายใน

นักวิชาการ/นักวิจัย	กระบวนการนิเทศภายใน												
	วิชา เล่าเรียนดี (2553)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 (2554)	กฤษฎาธร ศรีถาวร (2555)	วิภา อยู่คง(2555)	ดาวรัตน์ เอมนิล (2555)	สพฐ(2555)	ปิยานัฐ เหลลกาลม (2556)	ชมพูนุช โยธี(2558)	พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558)	พิสัน โพนทัน (2559)	ความถี่	ร้อยละ	กระบวนการที่มุ่งศึกษา
1. การวางแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2.การประเมินผลการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
3.การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70	✓
4. การสร้างสื่อเครื่องมือและ พัฒนาวิธีการนิเทศ		✓			✓		✓				3	30	
5. การปฏิบัติตามแผนและ การนิเทศ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
6. ขึ้นการขยายผลต่อยอด และยกย่องเชิดชูเกียรติ						✓					1	10	
7. การให้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน								✓	✓		2	20	
8. การเสริมสร้างกำลังใจ								✓	✓		2	20	
9. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ								✓			1	10	

จากการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้รวบรวมกระบวนการนิเทศภายในที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้ 9 กระบวนการ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการเลือก กระบวนการนิเทศภายใน แบ่งออกได้ 4 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ชั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ วางแผนดำเนินการตามแผน การวางแผนดำเนินงาน และการวางแผน โดยใช้ชื่อว่า “การวางแผนการนิเทศ”

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นขั้นตอนเดียวกัน ได้แก่ ขั้นการดำเนินการนิเทศ ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ การดำเนินงานตามแผน ดำเนินการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนและโครงการ การลงมือปฏิบัติ และการนิเทศการเรียนการสอน โดยใช้ชื่อว่า “การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ”

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นขั้นตอนเดียวกัน ได้แก่ การประเมินผล การนิเทศการประเมินติดตามผล ขั้นการวัดและการประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลและติดตามผล โดยใช้วิธีการประเมินผลอย่างสมดุล โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินผลการนิเทศ”

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ลำดับขั้นในการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้น ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ 4) การประเมินผลนิเทศ

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย 4 ขั้น ดังนี้

2.8.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ไว้ดังนี้

Harris (1975 อ้างถึงใน วรรณพร สุขอนันต์, 2550) กล่าวว่า การประเมินสภาพปัจจุบันการสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ศึกษาสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการนำไปใช้กำหนดความต้องการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะกระทำโดยการวิเคราะห์ การสังเกตการตรวจสอบ การวัดและการเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน

อรรถพล ปิ่นม้น (2550, หน้า 36) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการนิเทศเป็นการนำข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลดำเนินงานตามที่คาดหวังหรือความต้องการของสถานศึกษาในอนาคต

จักรกฤษ สมศิลา (2557, หน้า 46) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพ การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสำรวจสภาพที่เป็นจริงด้านต่าง ๆ ของงาน ได้แก่ เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดกิจกรรม การนิเทศ และการดำเนินการตามความต้องการ

วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 37) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศว่าเป็นสภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของ โรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของ สาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 67) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศว่า การศึกษาสภาพและความจำเป็นในการนิเทศ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ ซึ่งจะนำไปสู่ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือก ในการแก้ปัญหาโดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อ คุณภาพของนักเรียนในที่สุด

สรุปได้ว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ หมายถึง การสำรวจสภาพที่เป็นจริงปัญหาและอุปสรรค สำรวจข้อมูลตามตัวบ่งชี้ตาม มาตรฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและประเมินความต้องการของครูความต้องการของ นักเรียนความต้องการของชุมชนและความต้องการของโรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือก ในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.8.2 การวางแผนการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การวางแผนการนิเทศ ไว้ดังนี้

Harris (1985, pp. 25-26) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศ ไว้ว่า การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงานพัฒนา วิธีดำเนินการกำหนดงานที่จะดำเนินการและคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและ วางโครงการ

ดาวรรณ เอมนิล (2555, หน้า 16) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาสาเหตุของปัญหาและความต้องการกำหนดเป็นกิจกรรม และแนวทางการนิเทศ การวางแผน การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกันกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมแล้วจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งระบุสาระสำคัญดังต่อไปนี้ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนดำเนินการ กิจกรรมสำคัญปฏิทินปฏิบัติงาน ทรัพยากร และการประเมินโครงการ

สัญญาชัย พูลสุข (2556, หน้า 50) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนเป็นงานที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของงานที่จะปฏิบัติเพราะว่า ถ้ามีการวางแผนที่ดี มีความรัดกุมและสามารถนำไปปฏิบัติได้นั้นเท่ากับงานนั้นประสบความสำเร็จแล้วครึ่งหนึ่ง การวางแผนการนิเทศภายในจึงเป็นขั้นตอนที่จะนำเอาผลมาหรือหาทางเลือกมากำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการทำงาน กิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติและรายละเอียดต่าง ๆ ให้ชัดเจน การวางแผนการนิเทศภายในเป็นขั้นตอนที่นำทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน ซึ่งในโครงการควรระบุสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนดำเนินการ กิจกรรมสำคัญปฏิทินปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ

สุเมธ คะลีลวัน (2557, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่าการวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไปในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและความสัมพันธ์ในการจัดทำแผนงานและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น

ทัศนทิมา พงษ์พรหม (2558, หน้า 27) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่าการวางแผนและการกำหนดทางเลือกเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย โดยต้องอาศัยการกำหนดทางเลือกผ่านการวางแผนหรือโครงการ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559, หน้า 41) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่าการวางแผนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ชี้แจงรายละเอียดการนิเทศการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อหาสิ่งที่คุณได้รับการนิเทศต้องการให้นิเทศและศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครูพร้อมทั้งมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

พิสน์ โพนทัน (2559, หน้า 28) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่าการวางแผนการนิเทศเป็นการนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา มากำหนดกิจกรรม กำหนดทางเลือก แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา โดยจัดทำปฏิทินการนิเทศ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณ

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศหมายถึงการกำหนดแผนงานโครงการ กิจกรรมการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน แผนดำเนินการกิจกรรมสำคัญปฏิทินปฏิบัติงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน การประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอุปสรรค การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับโดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาและแก้ไข ปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

2.8.3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การลงมือปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติกา
 นิเทศไว้ว่า การปฏิบัติกา
 นิเทศในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่
 กำหนดในโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยพิจารณาการนิเทศภายในให้
 เหมาะสมกับสภาพบริบท ทรัพยากรสถานศึกษา เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา
 แนะนำการศึกษาเอกสารการปฏิบัติกา
 นิเทศภายในตามแผน ประชุมเพื่อทบทวนการ
 ปฏิบัติงานตามขั้นตอน ประชุมสรุปผลการนิเทศ และนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป

ดาวรรณ เอมนิล (2555, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติกา
 นิเทศไว้ว่า
 การปฏิบัติกา
 นิเทศเป็นงานที่จะต้องทำกับคนหลายคนซึ่งแต่ละคนมีแนวโน้มความคิด
 แตกต่างกันออกไป ผู้ปฏิบัติกา
 นิเทศจะต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และเข้าใจวิธีการที่
 จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับการนิเทศ ดังนั้นผู้ปฏิบัติกา
 นิเทศจึงต้องทำความเข้าใจในหลักและวิธีการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้
 ผู้ปฏิบัติกา
 นิเทศจะต้องมีลักษณะที่สำคัญเหนือกว่าคนอื่น ๆ เช่น ฉลาด กล้า มีความคิด
 ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีบุคลิกลักษณะที่ดี

สฤษฎ์ พูลสุข (2556, หน้า 52) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติกา
 นิเทศไว้ว่า
 การปฏิบัติกา
 นิเทศเป็นการทำงานร่วมกันหลายคน ซึ่งแต่ละคนมีแนวคิดแตกต่างกัน
 ออกไปผู้นิเทศจะต้องเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ต้องมีวิธีการที่จะช่วยให้การนิเทศประสบ
 ผลสำเร็จ มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่าง
 เหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติกา
 นิเทศภายในเป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อ
 ผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

สุเมธ คะลีลวัน (2557, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติกา
 นิเทศไว้ว่า
 การปฏิบัติกา
 นิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ความต้องการหรือ
 เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้ 1) การให้ความรู้ในงานที่
 ปฏิบัติเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้
 ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะให้
 ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ 2) การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกา
 ปฏิบัติงานที่ได้รับ
 ความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้กา
 นิเทศ และผู้บริหาร

3) การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและการทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

ทัศนิตมา พงษ์พรม (2558, หน้า 36) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่าการปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศและควบคุมการนิเทศให้มีคุณภาพตามแนวทางในการนิเทศที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนไปในทิศทางที่ดีขึ้น และการให้การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ดีอยู่แล้ว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559, หน้า 42) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่าการลงมือปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการนิเทศครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแผนกลยุทธ์ หรือแผนที่ได้กำหนดไว้

พิสน์ โพนทัน (2559, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่าการปฏิบัติการนิเทศเป็นการดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการโดยมีวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน เช่น ประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้การปฏิบัติงานตามขั้นตอนเนื้อหาและวัตถุประสงค์ รายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงาน การกำกับติดตาม การเยี่ยมชั้นเรียนให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติการนิเทศภายใน การประชุมสรุปผลการนิเทศและนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไปเพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2.8.4 การประเมินผลการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การประเมินผลการนิเทศ ไว้ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน อาจประเมินทั้งก่อนระหว่างและหลังการนิเทศ โดยมีขอบข่ายการประเมินตามกิจกรรมในโครงการ เช่น

ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผล รวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง การปฏิบัติงานในโครงการต่อไป

ดาวรรณ เอมนิล (2555, หน้า 20) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศ ไว้ว่าการประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ทำหน้าที่ดำเนินการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะผู้นิเทศ มีขอบข่ายกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของ โครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2) ประเมินความคิดเห็นเพื่อทราบความพึงพอใจ ของผู้รับการนิเทศ 3) ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 4) สรุปผลและรายงาน ประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

สัญญาชัย พูลสุข (2556, หน้า 55) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศ ไว้ว่า การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการตรวจสอบ ความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จาก การปฏิบัติการณ์มาประเมินผลและรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ภายในจะกระทำได้ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและสรุปผลภายหลังการ นิเทศภายในก็ได้ การประเมินผล เป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผ่าน มาได้ประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

สุเมธ คะลีลวัน (2557, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ ว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการ ประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผลหลักการที่ใช้ใน การประเมินผล ดังนี้ 1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ 2) การประเมินผลเป็น ขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว 3) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับ การนิเทศ 4) การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ และการประเมินผลสรุป 5) การประเมินผลเป็น 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า การประเมินผลที่กระบวนการ การประเมินผลผลิต

ทัศนิตมา พงษ์พรม (2558, หน้า 39) ได้กล่าวถึงการประเมินผล การนิเทศไว้ว่าการประเมินผลและรายงานผลเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไป ตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ พร้อมจัดทำรายงานผลการดำเนินการนิเทศ เพื่อพิจารณาข้อบกพร่อง เพื่อหาวิธีการใน การปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือหากมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ ให้ทำการพัฒนา ผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559, หน้า 42) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศ ไว้ว่า การประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบผล การดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางกำหนดไว้หรือไม่อย่างไร หากมีปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการก็จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

พิสน์ โพนทัน (2559, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานกับ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะ ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่นั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตาม ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการเรียน การสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จ ของการดำเนินงานโดยกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการนิเทศโดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ประชุมร่วมกัน หลังปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด นำผลการประเมินมา วิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนา ของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2.9 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน

2.9.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ดังนี้

ชูศรี ถนิมกิจ (2549, หน้า 19) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถ คุณลักษณะและทักษะในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 47) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านการผลิต และผลลัพธ์การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 68) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในด้านการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และได้ให้ความหมายของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ไว้ว่า หมายถึง โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 77) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามรูปแบบการนิเทศภายในที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

วิทยา แสนแป้ (2560, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและความร่วมแรงร่วมใจของทีมงานในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนินกิจกรรมให้องค์กรมีผลงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

สำหรับความหมายของประสิทธิผลในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านคุณภาพครู ด้านคุณภาพผู้เรียนด้านคุณภาพผู้บริหารและด้านคุณภาพของสถานศึกษา

2.9.2 ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

ประภาส ไชยมี (2546, หน้า 18) ได้สรุป ผลการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีระบบการนิเทศที่ดีจะทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียน ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพครูมีคุณลักษณะของความเป็นครู มีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

เดชพล จันทน์นทร์ (2549, หน้า 30) ได้กล่าวว่า แผนการนิเทศจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนดีขึ้นและมีพฤติกรรมการเรียนที่ดี ในส่วนของครูผู้สอน จะมีทักษะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดบทเรียนและนวัตกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน ครูจะมีความร่วมมือในการปฏิบัติการเรียนการสอนเป็นการสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานของครูในโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 161) ได้กล่าวว่า ประโยชน์และผลของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้ครูสอนได้ตรงตามเป้าหมาย เพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศจะช่วยเหลือครู ในการตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา มีให้การแก้ปัญหา และอุปสรรคเกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น

2) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่นี้เทศภายใน จะทำให้ความเคลื่อนไหวทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา

3) ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของงานวิชาการและปฏิบัติงาน โดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

4) การนิเทศภายในจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2553, หน้า 181) ได้สรุปองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ว่า ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านครูและบุคลากร 4) ด้านผู้เรียน 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2554, หน้า 2) ได้กล่าวว่า เมื่อมีการนิเทศภายในโรงเรียนแล้วจะต้องบรรลุผล ดังต่อไปนี้

1) พัฒนาคณะ เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

2) พัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกคนทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

4) สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ

5) การจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนก็เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทั้งนี้เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 229) ได้กล่าวถึงการประเมินผลของการนิเทศว่า จะต้องมีการประเมินผล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตัวโครงการ วิธินิเทศของผู้นิเทศ และผลลัพธ์หรือผลผลิตของนิเทศด้วย ซึ่งเทคนิควิธีการประเมินผลนั้นผลสำเร็จของกระบวนการนิเทศแต่ละโครงการอาจจะประเมิน โดยวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน วัดผลการเรียนรู้หลายด้านวัดและประเมินสมรรถภาพการจัด

การเรียนการสอนของครูด้วยวิธีต่าง ๆ และแบบประเมินผลโครงการแบบสอบถาม
ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 79) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของ
การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นที่
พึงพอใจของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนตามรูปแบบการนิเทศภายใน 7 องค์ประกอบ ได้แก่
1) บุคลากร 2) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการนิเทศ 3) ระบบข้อมูลสารสนเทศ 4) เทคนิค
การนิเทศ 5) สื่อ แหล่งเรียนรู้และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ
และ 7) การสร้างเครือข่ายการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ

วรรณิ ภิมย์คำ (2558, หน้า 61) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผล ว่า การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับ 5 งาน คือ งานให้
การช่วยเหลือครูโดยตรงการพัฒนาวิชาชีพ งานการพัฒนาหลักสูตร งานการพัฒนากลุ่ม
และงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ

โพลิน สุมังคละ (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึงผลการพัฒนารูปแบบ
การนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านครู 1.1) ครูมีความตระหนัก
ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น
ในทุก ๆ ด้าน 1.2) ครูให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มี
สัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น 1.3) ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัด
การเรียนการสอน 2) ด้านนักเรียน 2.1) นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น
2.2) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด 2.3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนสูงขึ้น

วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 113-114) ได้กล่าวถึงผลของการนิเทศภายใน
โรงเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน หรือ
ครูที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นผู้นิเทศกับครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ ในการทำให้
ครูมีความเข้มแข็งทางวิชาการ ทั้งการจัดทำหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การทำงานเป็น
ทีม การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
และการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
ใน 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดี

ของครูต่อการนิเทศและคุณภาพผู้เรียน และผลการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษา

สำหรับความหมายของประสิทธิผลของการนิเทศภายในในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนิเทศภายในที่ปรารถนาหรือ

เป็นไปตามความคาดหวังไว้ ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา

กระบวนการจัดการเรียนรู้อ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร

การวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษาจาก

ทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์ประสิทธิผลของ

การนิเทศภายใน สรุปได้ดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 สรุปการสังเคราะห์ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

นักวิชาการ/ นักวิจัย	ประภาส ไชยมี (2546)	เดชพล จันทน์นท์(2549)	จันทราณี สงวนนาม (2553)	อนุลิทธิ นามโยธา (2553)	สุรศักดิ์ ปานเฮ (2554)	วัชรา เล่าเรียนดี (2556)	เพิ่มพูล ร่มศรี (2558)	วรรณิ ภิรมย์คำ (2558)	ไพลิน สุ่มังคละ (2559)	วิชนีย์ ทศตะ (2561)	คารมณี	ร้อยละ	กระบวนการที่มุ่งศึกษา
1. คุณภาพครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2. คุณภาพผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8	80	✓
3. คุณภาพผู้บริหาร	✓		✓	✓	✓	✓				✓	6	60	✓
4. คุณภาพสถานศึกษา	✓		✓	✓	✓			✓		✓	6	60	✓

จากตาราง 4 สรุปการสังเคราะห์ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

จากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ประภาส ไชยมี (2546, หน้า 18); เดชพล จันทน์นท์

(2549, หน้า 30); จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 161); อนุลิทธิ นามโยธา (2553,

หน้า 181); สุรศักดิ์ ปานเฮ (2554, หน้า 2); วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 229;

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 79); วรรณิ ภิรมย์คำ (2558, หน้า 61); ไพลิน สุ่มังคละ

(2559, หน้า 7); วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 113–114) ผู้วิจัยสรุปว่า ประสิทธิผลของ

การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ

การนิเทศภายในที่ปรารถนาหรือเป็นไปตามความคาดหวังไว้ ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพประกอบด้วย 1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน มีรายละเอียด ดังนี้

2.9.2.1 ประสิทธิภาพคุณภาพครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง คุณภาพครู ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 70) ได้กล่าวถึง คุณภาพครู ประกอบด้วย 1) ครูตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน 2) มีค่านิยมในการพัฒนาตนเอง และค่านิยมในการทำงานอย่างมีระบบ 3) มีความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิควิธีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เป็นระบบการนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน 4) มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ยรรยง ศิริภูมิ (2552, หน้า 52) ได้กล่าวถึง สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้ 1) ครูตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนานักเรียนให้ตรงตามความต้องการพัฒนา 2) ครูสามารถปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอและตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุชาติ อังคจินดา (2553, หน้า 152) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จด้านคุณภาพครู ไว้ว่า เป็นการที่ครูและเจ้าหน้าที่สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ใช้สื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการสอนแนวใหม่ที่ทันสมัย หรือแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

สมบัติ อารงธัญวงศ์ (2557) ได้กล่าวถึง คุณภาพครูหรือคุณภาพผู้สอน ไว้ว่า ปกติคนที่จะมีอาชีพสอนหนังสือจะต้องเป็นผู้ที่มีผลการเรียนดี หรือเป็นคนเรียนเก่ง โรงเรียนที่มีชื่อเสียงทั่วโลกทุกระดับจะพยายามคัดเลือกคนเก่งให้เป็นผู้สอน ในอดีตประเทศไทยเราใครจะเรียนครูต้องเป็นคนเก่งจึงจะเข้าเรียนได้ แต่ในระยะหลังนี้เราไม่สามารถดึงคนเก่งมาเรียนครูได้ โดยเฉพาะการศึกษาชั้นพื้นฐานหาคนเก่งมา

เป็นครูยาก ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด ในขณะที่ประเทศเกาหลีใต้ ประสบความสำเร็จมากในการดึงดูดคนเก่งมาสอนหนังสือ

โพลิน สุ่มังคละ (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง คุณภาพด้านครู ประกอบด้วย 1) ครูมีความตระหนักในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน 2) ครูให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น 3) ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

อุดม ชูลีวรรณ (2559, หน้า 110) ได้กล่าวถึง คุณภาพครู ประกอบด้วย 1) ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางด้านวิชาการ ผ่านการประเมินในระดับชาติ 2) ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านอาชีพ ผ่านการประเมินในระดับชาติ 3) ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร 4) ครูใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน 5) ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (Offline) 6) ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับนานาชาติ 7) ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

วิชณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 114) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด มีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่มเทเสี่ยสละทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และได้กล่าวถึง ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครู หมายถึง ความรู้สึกชอบพอใจหรือความคิดที่ดีของครูที่มีต่อพฤติกรรมและวิธีการนิเทศของผู้นิเทศ ทำให้พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ร่วมใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพตามที่ได้รับนิเทศ

สรุปได้ว่า คุณภาพครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด มีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ

ประสิทธิผลการนิเทศภายในด้านคุณภาพครู ประกอบด้วย 1) ครูสามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครูต่อการนิเทศ ภายใน 3) ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.9.2.2 ประสิทธิภาพคุณภาพผู้เรียน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง คุณภาพผู้เรียน ไว้ดังนี้

จารุณี แสงสุวรรณ (2550, หน้า 110) ได้กล่าวถึง คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด 1) ผู้เรียนมีความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน 2) ผู้เรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในหน่วยงาน 3) ผู้เรียนสามารถ ถ่ายทอดความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้กับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน 4) ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน 5) ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา 6) ผู้เรียนปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย 7) ผู้เรียนปฏิบัติตาม กระบวนการขั้นตอน เพื่อให้ได้คุณภาพของงานตามมาตรฐานที่กำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (2554, หน้า 23) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีคุณภาพและสุขภาพจิตที่ดี 2) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และ 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ภัศพร บุญเคล้า (2555, หน้า 87) อธิบายความหมายของ คุณภาพ ผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนเกิดลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตรและ บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (output) และ ผลลัพธ์ (Outcomes) เนื่องจากหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ ทั้งจากส่วนกลางและ ส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชนจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 4) ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและ ส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และ ทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ

การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2) ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3) ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสม และมีคุณธรรม

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 69) ได้กล่าวถึง คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สามารถเรียนต่อและประกอบอาชีพได้

อมรรัตน์ เชิงหอม (2557, หน้า 133-134) ได้กล่าวถึงคุณภาพนักเรียนไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผู้วิจัยได้รวมด้านมีสุขภาพอนามัยสุขภาพ บุคลิกภาพ มีสุขภาพที่ดีและสุนทรียภาพ

2) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมด้านความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม มีชีวิตร่มเย็นเป็นสุข พออยู่พอกิน มีความดี

3) ด้านความรู้ใฝ่เรียน ผู้วิจัยได้รวมด้านการมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ มีความใฝ่ใฝ่เรียน

4) ด้านทักษะการคิด ผู้วิจัยได้รวมด้านมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ มีทักษะการสื่อสาร

5) ด้านทักษะการทำงาน ผู้วิจัยได้รวมด้านการมีทักษะในการจัดการและการทำงาน รักการทำงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

6) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยได้รวมพฤติกรรม ทักษะความสามารถ การศึกษาเล่าเรียน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะการอ่าน เขียน คิดเลข มีประสบการณ์จากการเรียนรู้

สรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง มาตรฐานและตัวชี้วัดของนักเรียนที่เกิดจากผลของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน ทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะในการทำงาน ได้เหมาะสมตามระดับชั้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักสูตรที่กำหนด มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น 2) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด 3) นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น

2.9.2.3 ประสิทธิภาพคุณภาพผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 70) ได้กล่าวถึงคุณภาพของผู้บริหาร ดังนี้ 1) ตระหนักในความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน 2) มีค่านิยมในการพัฒนาตนเอง และค่านิยมในการทำงานอย่างมีระบบ 3) มีความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิควิธีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เป็นระบบ การนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน 4) มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

สุชาติ อังคจินดา (2553, หน้า 152) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จ ด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ไว้ว่า เป็นการที่โรงเรียนมีระบบประกัน คุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพทุกระดับ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ คือมีการตื่นตัว ตั้งใจจริง ให้กำลังใจและช่วยสนับสนุนนโยบาย มีแผนงานและโครงการรองรับ มีการจัดโครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทางการศึกษาและการจัด ประสพการณ์เรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาที่มีการจัดสภาพแวดล้อมและ การบริการที่ส่งเสริมการพัฒนาตามธรรมชาติแก่ผู้เรียนพร้อมทั้งกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

อุดม ชูสีวรรณ (2559, หน้า 111) ได้กล่าวถึงคุณภาพผู้บริหาร ดังนี้

- 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถนำโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล
- 2) ผู้บริหารบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ
- 3) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ
- 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ
- 5) ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร
- 6) ผู้บริหารมีประสบการณ์อบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านคุณภาพผู้บริหาร คุณภาพ ผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นมืออาชีพเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจและการจัดการที่ดี มีความสามารถในการขับเคลื่อนและวางแผนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และ ความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน 2) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา

2.9.2.4 ประสิทธิภาพคุณภาพของสถานศึกษา

อัญชลี กำพลรัตน์ (2534, หน้า 78) ได้กล่าวถึงคุณภาพของ สถานศึกษาถึงหลักการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้ คือ 1) เป็นการพัฒนา แก้ไข หรือ ปรับปรุงงานของสถานศึกษา 2) มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 3) ปฏิบัติได้ทั้ง ลักษณะเป็นคณะบุคคลและเป็นรายบุคคล 4) ควรมีคณะกรรมการนิเทศภายใน ทำหน้าที่สร้างระบบในการนิเทศ และให้การนิเทศแก่บุคคลในสถานศึกษานั้น

5) บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้เทศภายใน ต้องเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
 6) ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นิเทศและผู้รับ
 การนิเทศ 7) การทำงานของทุกฝ่ายต้องยึดหลักประชาธิปไตย 8) ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ
 หลักวิชาการและใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์

สมนึก โกเสนตอ (2551, หน้า 173) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จ
 ของสถานศึกษาต่อการนิเทศภายใน คือ มีระบบการจัดการงานบริหารทั่วไปครบถ้วน
 สถานศึกษาผ่านการประเมินจากการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างสมบูรณ์ มีแผน
 การปฏิบัติงานประจำปีที่เป็นระบบ ได้วิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
 นิเทศภายใน

ธนากร อาทะเดช (2552, หน้า 9) ได้กล่าวถึงคุณภาพของ
 สถานศึกษาและคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ปรากฏ
 ขึ้นในสถานศึกษา ณ เวลาปัจจุบัน เป็นลักษณะดี เป็นคุณประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการ
 พัฒนาสถานศึกษาต่อไป ตามแนวคิด “โรงเรียนสมบูรณ์แบบ” มุ่งองค์ประกอบความสำเร็จ
 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้เรียนมีระดับคุณภาพ
 มีการพัฒนาทุกด้านเรียนต่อและประกอบอาชีพได้ โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชนเป็น
 แบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนโรงเรียนอื่น
- 2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการกระบวนการเรียนรู้เน้น
 ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด บรรยายภาคการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 การบริหารจัดการดีใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพ
 การศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน
- 3) ด้านปัจจัย ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและ
 จำนวนเพียงพอ ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน หลักสูตรเหมาะสมกับ
 ผู้เรียนและท้องถิ่น สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย
 งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน
- 4) ด้านบริบท เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนดี มีสังคม
 บรรยายภาค สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อกระบวนการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

วราภรณ์ พรหมนิล (2555, หน้า 51) ได้สรุปถึงคุณภาพของโรงเรียน และความสำเร็จของโรงเรียน ไว้ว่า ความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการขึ้นอยู่กับศักยภาพ ผู้เรียนซึ่ง ประกอบด้วย ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทาง ความคิด ผลิตภัณฑ์อย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 70) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของ โรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ไว้ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้าน ผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมโดยมีความหมาย ครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ โดยผลนั้นมีคุณภาพและมาตรฐาน ตามกำหนด

สุชาติ เอกปชชา, สุทนต์ ศรีไธย์ และจินต์ วิภาตะกัลป์ (2557, หน้า 52) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย มิติด้าน นักเรียน มิติด้านครูและบุคลากร มิติด้านโรงเรียน และ มิติด้านการใช้ทรัพยากร การบริหาร

สรุปได้ว่า คุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือ การบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษามีผู้บริหารครูและบุคลากรที่ร่วมมือกัน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและทีมงานเครือข่ายภายในเข้มแข็ง ในการพัฒนางานด้านวิชาการผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน มีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบมีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การแก้ปัญหาของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียน การสอน 3) สร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ และคณะ (2551, หน้า 73) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อนำไปทดลองใช้สถานการณ์จริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจ และรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับ

การศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และ ความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

ประกิต สิงห์ทอง (2552, หน้า 101-102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการดำเนินการในระดับ มากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการ พัฒนาครูผู้สอน ด้านการพัฒนาการสอน ตามลำดับ 2) ปัญหาการนิเทศการศึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงลำดับ จากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาการสอน และด้านพัฒนาครูผู้สอน ตามลำดับ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับสภาพการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรเท่านั้นที่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2554, หน้า 110-114) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็น ของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมิน คุณภาพภายนอกในระดับดีมาก พบว่าผลการวิเคราะห์ภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมิน คุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ การจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน

กรวีร์ เกษบรรจง และสุเทพ ลีมอรุณ (2557, หน้า 73) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม และด้านการตัดสินใจเป็นอันดับต่ำสุด 2) การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากลุ่มเป็นอันดับต่ำสุด 3) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล และด้านแรงจูงใจ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 59.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล (2558, หน้า 64-65) ได้ทำการศึกษายกย่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีวัตถุประสงค์ พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพและด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้ 3.1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.2) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชญาภาณูจธ์ ศรีเนตร, บังอร แถวโนนงิ้ว และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2558, หน้า ข) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การนิเทศภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผล ยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

จริยา แดงอ่อน (2559, หน้า ข) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 264 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา, สุพร เข้มเฮง และอิศรัฎฐ์ รินไธสง (2560, หน้า 127) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการปฏิบัติงานและด้านการประเมินผลการดำเนินงานตามลำดับ 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน และหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ ขับเคลื่อน กระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนภายใน การให้ความรู้การสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในด้านการให้ความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ส่วนหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ไปใช้ พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ระดับมาก

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การวิจัยการพัฒนารูปแบบเป็นการวิจัยที่ได้รับความสนใจมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการวิจัยที่ใช้รูปแบบจะช่วยให้ได้ความรู้ที่ชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบที่จะนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความชัดเจนและเหมาะสมที่จะใช้ในสถานศึกษา จึงขอเสนอประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้เหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนี้

ทิศนา ชมมณี (2551, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่งหรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์

วาโร เฟิงส์วส์ดี (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบ หมายถึง รูปแบบเป็นเครื่องมือที่เราพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ช่วยให้เห็นเหตุการณ์และแสดงความสัมพันธ์ หรือ แปลความหมายได้

พิศุทธิ กิติศรีวรรณ (2557, หน้า 68) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบ หมายถึง แบบจำลองเชิงข้อความที่มีโครงสร้างแสดงองค์ประกอบหลักที่ต้องการศึกษา โดยเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องนั้น ๆ

กิตติยา ผ่านเมือง (2558, หน้า 59) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบ หมายถึง แนวทางและวิธีการในการดำเนินงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครอบครัวและหน่วยงาน ทั้ง 3 ด้าน คือ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษาและการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษา บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลองสภาพความจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง รูปแบบมีความหมายได้ 2 อย่าง คือ 1) รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือตัวอย่างของสิ่งใด สิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือสำหรับลอกเลียนแบบ และ 2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อใช้ในเป็นแบบหรือแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

บุญชม ศรีสะอาด (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรากฏตามธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบ หรือกิจกรรมในระบบ

Joyce and Well (1992) อธิบายว่ารูปแบบ แผน (plan) หรือ แบบ (Pattern) ซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือการสอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดสื่อการสอน ซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์และเทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และหลักสูตร แต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างทางความคิดที่แสดงถึงตัวแปรหรือองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อใช้เป็นแบบหรือแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบ ไว้เหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนี้

สมิธ และคณะ (Smith and others, 1980, p. 61) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็น รูปแบบรูปปั้น ที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมา ที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนการทดลองจริง 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบเชิงข้อความเพื่อใช้ในการอธิบาย เช่น คำพรรณนา ลักษณะงาน และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

คัมภีร์ สุดแท้ (2553, หน้า 11) สรุปประเภทของรูปแบบไว้ว่า การแบ่งประเภทรูปแบบหรือแบบจำลองนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้าง

นันทวัน แจ่มสุข (2557, หน้า 152-153) ได้สรุปประเภทของรูปแบบเป็น 2 ประเภท คือ

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น รูปแบบของสิ่งของใดสิ่งหนึ่งของหนึ่ง (Model-of) รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-for) เช่น รูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นตัวแบบในการผลิตเครื่องบิน ต้องสร้างรูปแบบ

2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Concept Model-of) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว และรูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-for) คือ รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคัดสรรธรรมชาติ เพื่อนำมาอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2557, หน้า 187) ได้สรุปประเภทของรูปแบบไว้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 67) ได้สรุปประเภทของรูปแบบไว้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้างและสร้างขึ้นจากแนวความคิดของทฤษฎี รูปแบบบางเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบที่เป็นรูปธรรม เป็นสิ่งของที่สามารถจับต้องได้ มีรูปร่าง มีขนาด เช่น รูปแบบของเครื่องบิน รูปแบบของต้นแบบผลิตภัณฑ์สินค้า เป็นต้น 2) รูปแบบที่เป็นนามธรรมโครงสร้างทางความคิด หรือองค์ประกอบของเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 124) ได้สรุปประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะของการใช้ประโยชน์ คือ รูปแบบที่จำลองทางกายภาพ ซึ่งเป็นรูปแบบที่สร้างจำลองมาจากของจริงมีลักษณะรูปร่างคล้ายของจริงและรูปแบบที่จำลองมาจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ซึ่งเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น

3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้เหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2537, หน้า 55) ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใด ๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อการดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขึ้นมาก็เพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนฐานความคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง เช่น หลักการประการหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน คือ “หลักร่วมกันรับผิดชอบ” หมายความว่า

คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องของทุกฝ่ายต้องร่วมกัน
รับผิดชอบ เป็นต้น

3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม
หลักการและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของ
รูปแบบเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้ง
คณะกรรมการและคณะทำงานต่าง ๆ และที่จำเป็นอื่น ๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาท
หน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของระบบเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์
ของรูปแบบที่กำหนดไว้

4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบโดยการกำหนดภารกิจ กระบวนการ
วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5) แนวการประเมินรูปแบบ คือ การกำหนดแนวทางและเครื่องมือใน
การประเมินผลรูปแบบ ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตาม
รูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบ
ทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่
เพียงใด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนา

6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่
นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7) ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของ
ตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ
และข้อระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นต้น

หลังจากออกแบบรูปแบบเสร็จแล้วผู้ออกแบบควรจัดทำคู่มือการใช้
รูปแบบโดยนำสาระของรูปแบบทั้ง 7 องค์ประกอบ เครื่องมือและเอกสารประกอบการใช้
รูปแบบทั้งหมดมาบรรจุไว้ในคู่มือด้วย จึงจะทำให้การพัฒนาแบบดำเนินงานมีความ
สมบูรณ์ครบถ้วนและเมื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบแล้วรายงานการตรวจสอบรูปแบบ
ไว้ในภาคผนวกของคู่มือด้วยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาสามารถนำรูปแบบไปใช้ใน
การดำเนินงานต่อไปได้

ทิศนา แคมมณี (2545, หน้า 1-6) ได้กล่าวถึง รูปแบบต้องมีย
องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1) มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน
หรือเป็นหลักของรูปแบบการสอนนั้น ๆ

2) มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการ
เรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ

3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์
ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการ
นั้น ๆ

4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอน
ต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 162-163) ได้เสนอองค์ประกอบของ
รูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทาง
การประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

ยุพิน ยืนยง (2553, หน้า 249-250) สรุปรูปแบบการนิเทศแบบ
หลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู มี 5 องค์ประกอบ
คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศ และ
5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 21) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ
ไว้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่า ต้องการทำนาย
ปรากฏการณ์ด้านใดเรื่องใด แล้วเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่
ต้องการ

นันทวัน แจ่มสุข (2557, หน้า 155) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ
การบริหารงานวิชาการหรืองานอื่น ๆ ว่าควรมีองค์ประกอบหลัก คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
- 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
- 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ

5) แนวการประเมินรูปแบบ

โดยมีคำอธิบายคำศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีการระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้ได้เป็นอย่างดี

3.4 การพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบ ไว้ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2549, หน้า 15) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการทั้งสามส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริง ซึ่งจะเป็นการทดลองใช้ตามสภาพจริงโดยไม่ต้องควบคุมตัวแปรอย่างเข้มงวดมากนัก หรือทดลองตามแบบการวิจัยทดลองที่แท้จริงก็ได้

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550, หน้า 114-116) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ การบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ
2. สร้างรูปแบบโดยการจัดทำร่างรูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

3. ทดลองใช้รูปแบบ

4. ประเมินผลการใช้รูปแบบ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2550, หน้า 93) ได้ศึกษาและวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนารูปแบบ ดังนี้

- 1) ศึกษาความต้องการการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน

- 2) สร้างรูปแบบการนิเทศโดยการจัดทำร่างรูปแบบ ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ

3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ

4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศ

ทศนา แชมมณี (2551, หน้า 20) ได้เสนอขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา รูปแบบไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือ ปัญหาที่แท้จริง

2) ขั้นตอนพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ ได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ แล้ว ในการสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของ การสร้าง และต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิตด้วย ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่ จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ ข้อมูลที่รวบรวมอาจ มีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างการดำเนินงานขั้นต่าง ๆ จึงควรมีการให้คำจำกัด ความสภาพการณ์การสุ่มตัวอย่างและทำตามหลักวิชาอย่างเคร่งครัด

3) การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบ เสร็จแล้ว ควรทดสอบโดยพิจารณาถึงประเด็นสำคัญ ต่อไปนี้

3.1) มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างขึ้น หากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อ การนำไปใช้และควรพิจารณาถึงระดับความสำเร็จจากการแก้ปัญหา

3.2) มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้ มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ทดลอง ย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ในปัจจุบัน (Pretest)

4) การทำให้เสร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วก็ สามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับ การยอมรับ ได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5) การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะ มีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ แต่ก็ควรมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ และสถานการณ์

บุญชม ศรีสะอาด, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และปรีชา สามัคคี (2552, หน้า 24) ได้สรุปการสร้างการพัฒนาแบบการประเมินว่า จำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิดและ ทฤษฎีการประเมิน เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานในการดำเนินงาน เช่นเดียวกัน โดยมีขั้นตอน คือ ออกแบบรูปแบบตามสมมติฐานของผู้ศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องและ

เหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งประเมิน ส่วนการพัฒนารูปแบบการประเมินที่ได้ออกแบบขึ้นมีวิธีการ และขั้นตอนหลากหลายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสรุปได้ว่ามีวิธีการ คือ การตรวจสอบ และการหาประสิทธิภาพของรูปแบบโดยการวิจารณ์ และ เสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้ ปรับปรุง พัฒนาและนำเสนอแนะรูปแบบ เป็นต้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะทำให้รูปแบบที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556, หน้า 60-61) ได้สรุปขั้นตอนสำคัญ ในการออกแบบและพัฒนาแบบการเรียนการสอน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันหรือปัญหาต่าง ๆ จากเอกสาร ผลการวิจัยต่าง ๆ หรือการสังเกต การสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดหลักการ เป้าหมายและองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบ เพื่อจะช่วยให้ผู้สอนสามารถเลือกรูปแบบการสอนไปใช้ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการสอนเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสูงสุด
3. การกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบการสอนไปใช้ ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการและเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ใช้กับผู้เรียนกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ผู้สอนจะต้องเตรียมงานหรือจัดสภาพการเรียนการสอนอย่างไร เพื่อให้การใช้รูปแบบการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การประเมินผลรูปแบบการสอน เป็นการทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนที่สร้างขึ้น โดยทั่วไป จะใช้วิธีการ ดังนี้ 1) ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีโดยคณะผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และ 2) ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการในการนำรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง
5. การปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน มี 2 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนนำรูปแบบการเรียนการสอนไปทดลองใช้โดยใช้ผลจากการประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและ 2) ระยะหลังนำรูปแบบการเรียนการสอนไปทดลองใช้โดยอาศัยข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้้นำในการปรับปรุงและอาจมีการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปทดลองใช้ซ้ำจนกว่าจะทำได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 23) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการสร้างหรือการปรับปรุงดำเนินงานขององค์การหน่วยงานหรือองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องที่ต้องการศึกษาที่แสดงถึงแนวคิด ทฤษฎีการสังเคราะห์ การสร้างรูปแบบ การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หรือการตรวจสอบรูปแบบและการนำเสนอรูปแบบ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 192) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การพัฒนารูปแบบ
- 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง นอกจากนี้การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบพบว่าไม่สามารถกำหนดแน่นอนตายตัวได้ แต่ขึ้นกับรายละเอียดของปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เราจะพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การสร้างรูปแบบหรือการพัฒนารูปแบบ การสร้างรูปแบบเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีหลักการ องค์ประกอบ ปัจจัยและกระบวนการของสิ่งที่ต้องการศึกษานำมาสร้างเป็นรูปแบบ

- 2) การตรวจสอบรูปแบบ คือการนำารูปแบบที่ได้มาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำคู่มือในการใช้รูปแบบ

3.5 รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน

ได้มีผู้สร้างรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนไว้หลายคน ดังนี้

วรรณพร สุขอนันต์ (2550, หน้า 12, 163-170) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยกล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยหรือวิธีการต่าง ๆ ที่สำคัญ ซึ่งเป็นประโยชน์ที่จะทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ควรประกอบด้วยปัจจัยดำเนินการ 8 ปัจจัย ที่มีความสำคัญต่อการนิเทศภายใน ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) เทคนิคการนิเทศ 3) บทบาทหน้าที่ 4) การประเมินผล 5) การสร้างเครือข่าย 6) การพัฒนา

7) สื่อและเครื่องมือนิเทศและ 8) มนุษย์สัมพันธ์ และแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาและความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและการจัดกลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบ ระยะที่ 3 การทดลองรูปแบบในสถานศึกษาขนาดเล็ก และระยะที่ 4 การเสนอรูปแบบ

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2555, หน้า 19-27) ได้กล่าวถึงรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) รูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไป

รูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไป หมายถึง วิธีการหรือปฏิบัติการนิเทศ โดยคำนึงถึงลักษณะของการสื่อสารหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศว่าเป็นไปในลักษณะใด รวมทั้งคำนึงถึงจำนวนของผู้รับการนิเทศด้วย สำหรับรูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไปที่นักวิชาการหลายคนมักจำแนกไว้ในลักษณะคล้ายกัน โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบการนิเทศแบบกลุ่ม และรูปแบบการนิเทศรายบุคคล ดังนี้

1.1) การนิเทศเป็นรายบุคคล

1.1.1) การสังเกตการสอน

1.1.1.1) ควรสร้างเจตคติที่ดีต่อการสังเกตการสอน

1.1.1.2) ควรให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศ

1.1.1.3) ควรให้ผู้สอนมีส่วนร่วมวางแผนในการสังเกต

การสอน

1.1.1.4) ควรสังเกตการณ์สอนเฉพาะประเด็นที่กำหนดไว้กับ

ครูผู้สอน

1.1.1.5) ควรทำให้บรรยากาศในห้องเรียนเป็นบรรยากาศที่

เป็นมิตร ไม่ตึงเครียดและพยายามหาจุดเด่นของผู้สอนให้มาก

1.1.1.6) การนิเทศควรจัดทำแผนการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อ

สังเกตการสอนล่วงหน้า

1.1.2) การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล

1.1.2.1) ควรเป็นการให้การปรึกษาแบบไม่เป็นทางการ ให้มี

บรรยากาศที่เป็นกันเอง

1.1.2.2) ผู้นิเทศต้องเตรียมข้อมูลประกอบการนิเทศให้พร้อมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาผลการสังเกตการณ์สอน รวมทั้งเตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครู

1.1.2.3) ควรเป็นการนิเทศบนฐานของความต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความเต็มใจยอมรับปัญหา และเกิดความต้องการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองมากขึ้น

1.1.2.4) การกำหนดแนวทางแก้ปัญหาหรือการพัฒนาตนเองของครู ควรเป็นสิ่งที่ครูกำหนดเอง หรือผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ครูได้แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนเอง

1.1.2.5) ผู้นิเทศควรติดตามผลการนิเทศ เพื่อสามารถสรุปผลการนิเทศได้อย่างชัดเจน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา

1.1.3) การสาธิตการสอน

1.1.5) การเดินผ่านชั้นเรียน

1.2) รูปแบบการนิเทศเป็นกลุ่มรูปแบบที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน ซึ่งมีแนวปฏิบัติในการนิเทศ ดังนี้

1.2.1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมชัดเจน

1.2.2) มีการวางแผนการประชุมไว้อย่างรัดกุมโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน

1.2.3) ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามกำหนดที่วางไว้

1.2.4) ทำให้คนรู้สึกเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นเต็มที่

1.2.5) ข้อสรุปจากการประชุมจะต้องเป็นความเห็นร่วมกันของที่ประชุม

1.2.6) พยายามให้ที่ประชุมได้ลงมือดำเนินการหลังจากที่มีข้อตกลงกันโดยเร็วที่สุด

1.2.7) ติดตามดูว่าครูได้นำข้อตกลงไปใช้ในการเรียนการสอนเพียงใด

1.2.8) ช่วยให้ครูได้ศึกษาและปรับปรุงเทคนิคการทำงาน

ร่วมกัน

2) รูปแบบการนิเทศลักษณะเฉพาะ

2.1) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

2.1.1) เป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.1.2) เป็นส่วนสำคัญที่แทรกอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน

2.1.3) เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน

โดยสามารถเชื่อมระหว่างความต้องการของสถานศึกษา และความต้องการความงอกงามในวิชาชีพครู

2.1.4) เป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง

วิชาชีพครูและผู้นิเทศ

2.1.5) เป็นกระบวนการที่ต้องมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน และ

สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความผูกพันในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า

2.1.6) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ แม้ว่าการดำเนินการอาจต้องยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง

2.1.7) เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ เชื่อมโยงระหว่างความจริงกับอุดมการณ์

2.1.8) เป็นกระบวนการที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นิเทศคือ ผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงเกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนมนุษย์

2.1.9) เป็นกระบวนการที่ต้องมีการให้การฝึกอบรม สำหรับผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศแบบคลินิกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2) รูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนา

2.3) รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน

2.4) การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา

2.4.1) การประชุมวางแผน

2.4.2) การสังเกตการสอน

2.4.3) การประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอน

2.5) รูปแบบการนิเทศโดยครูที่เลี้ยง

2.5.1) การให้ข้อเสนอแนะโดยช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้เข้าใจวัฒนธรรมของสถานศึกษาและเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

2.5.2) การให้การสอนแนะแนวในการฝึกฝนเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้รูปแบบการช่วยเหลือ

2.5.3) ในบทบาทนี้ครูที่เลี้ยงจะเป็นเพื่อนหรือที่ปรึกษาที่จะให้ความสนใจในการที่จะระบุ วิเคราะห์และแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้กับผู้รับการนิเทศ

2.5.4) ครูที่เลี้ยงจะเป็นผู้ให้กำลังใจและพัฒนา โดยให้การยกย่องและร่วมฉลองความสำเร็จ

วรรณิ ภิรมย์คำ (2558) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผนก่อนการนิเทศ มี 6 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการนิเทศ มี 7 ตัวบ่งชี้ การประเมินผลและพัฒนา มี 3 ตัวบ่งชี้ และการส่งเสริมการนิเทศ มี 3 ตัวบ่งชี้ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และหารูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียนทุกขนาด

จรียา แต่งอ่อน (2559, หน้า 58) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โดยผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายใน 7 รูปแบบ คือ

- 1) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
- 2) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ
- 3) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 4) การนิเทศโดยผู้บริหาร
- 5) การนิเทศแบบคลินิก
- 6) การนิเทศภายในแบบร่วมมือ

7) การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

สรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้หลากหลาย โดยเลือกให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศ การดำเนินการในลักษณะรายบุคคล เช่น การสังเกตการณ์สอน การให้คำปรึกษา การเยี่ยมชั้นเรียน หรือวิธีการนิเทศเป็นกลุ่ม เช่น การอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษานอกสถานที่ การสาธิตการสอน โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความเหมาะสมกับสถานศึกษา

3.6 องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 42-43) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

- 1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและ
ความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ
- 1.2) การสังเกตเป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน
- 1.3) การทบทวนเป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ
- 1.4) การวัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2) การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 2.1) การกำหนดเป้าหมาย
- 2.2) การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 2.3) การกำหนดทางเลือก
- 2.4) การจัดลำดับความสำคัญของงาน

3) การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 3.1) การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน

3.2) การหาวิธีการนำเอาทฤษฎี หรือหลักการไปสู่การปฏิบัติ

3.3) การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน

3.4) การจัดระบบการทำงาน

3.5) การกำหนดแผนในการทำงาน

4) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

4.1) การกำหนดทรัพยากร ที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ

4.2) การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ

4.3) การกำหนดทรัพยากร ที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่ง

หมายเฉพาะอย่าง

4.4) การมอบหมายบุคลากร ให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

ละเป้าหมาย

5) การประสานงาน (Coordination) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน เวลา วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

5.1) การประสานงานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น

5.2) การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน

5.3) การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้

มากที่สุด

5.4) การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง

5.5) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6) การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่

6.1) การแต่งตั้งบุคลากร

6.2) การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน

6.3) การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณหรือ อัตราเร่งในการทำงาน

6.4) การแนะนำการปฏิบัติงาน

วรรณดี สุภาพานิชย์ (2557, หน้า 171) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีกระบวนการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

ขั้นที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์

ขั้นที่ 3 การสร้างความเข้าใจกับครู บุคลากรและสถานศึกษา

ขั้นที่ 4 การวางแผนนิเทศ

ขั้นที่ 5 การปฏิบัติการนิเทศตามแผน

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการนิเทศ

ชมพูชัช โยธี (2558, หน้า 114-120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย

1) ด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมีการสำรวจปัญหา

ความต้องการของครูรวมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน ในการจัดอบรม ประชุมชี้แจง ให้คำแนะนำแก่ครูในด้านการวัดผลประเมินผล

2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพมีการส่งเสริมให้คณะครูหาความรู้ด้วยตนเองด้วยการจัดการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัด

3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการส่งเสริมให้ทำงานกันเป็นทีม มุ่งเน้นทีมงานคุณภาพ เพื่อแก้ปัญหากระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน

4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา ครูทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ร่วมประเมินผลในการใช้หลักสูตร สถานศึกษาร่วมกันประเมินผลการจัดการร่วมกัน

- 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 6) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน มีการจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา
- 7) ด้านการบริหารงานบุคลากรมีการออกคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดปีการศึกษารวมทั้งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน
- 8) ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมีการร่วมกันวางแผนการใช้งบประมาณในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้เพียงพอทั่วถึงนักเรียน
- 9) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มีการจัดตั้งทีมงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยคัดเลือกวัสดุที่ตรงเนื้อหาวิชา
- 10) ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการมีการจัดอบรมครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนภาคเรียนละ 2 ครั้ง
- 11) การจัดปฐมนิเทศครูใหม่มีการปฐมนิเทศก่อนเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ โดยการชี้แจงการปฏิบัติงาน
- 12) ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครูโดยการจัดบริการทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่อีกทั้งจัดลำดับงานในโรงเรียนให้เหมาะสม
- 13) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น งานประจำปี
- 14) ด้านการประเมินการสอนมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนทั้งรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการมาวิเคราะห์ข้อมูลตัดสินใจทุกด้านเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่ของครูและผู้บริหารที่จะต้องร่วมกันวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงาน

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 89-91) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประกอบด้วย

1) กระบวนการนิเทศภายใน มีการดำเนินการใน 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 2) ปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ ประการที่ 2 ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ ประการที่ 3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมมีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานนิเทศภายใน

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. โรงเรียนมีสภาพปัญหาและความต้องการทั้งโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เขต 1 มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากร 2) การวางแผน 3) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 4) เทคนิคการนิเทศ 5) สื่อ แหล่งเรียนรู้และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ และ 7) การสร้างเครือข่ายและขยายผลการนิเทศ 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในพบว่า ในโรงเรียนได้ดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศภายในทุกองค์ประกอบ ยกเว้นการสร้างเครือข่าย และการเผยแพร่การนิเทศ ทำให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ซึ่งบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ

วรรณี ภิรมย์คำ (2558) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผนก่อนการนิเทศ มี 6 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติการนิเทศ มี 7 ตัวบ่งชี้ การประเมินผลและพัฒนา มี 3 ตัวบ่งชี้ และการส่งเสริมการนิเทศ มี 3 ตัวบ่งชี้ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และหารูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียนทุกขนาด

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา (2560, หน้า 68) ได้ทำการวิจัยเรื่องกรณีศึกษา
ภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบกรณีศึกษาภายในสถานศึกษาที่มี
ประสิทธิผลประกอบด้วย กระบวนการกรณีศึกษาภายใน 4 ด้าน และหลักการส่งเสริม
ประสิทธิภาพ 4 หลักการ กระบวนการกรณีศึกษาภายใน ได้แก่การวางแผนกรณีศึกษาภายใน
การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ และการปฏิบัติงานและการประเมินผล
ส่วนหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์
การตระหนักในความมีมนุษย์สัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม

อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2560, หน้า 89-94) ได้ทำการวิจัย เรื่อง
การพัฒนาแบบกรณีศึกษาการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ
กรณีศึกษาภายใน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยสนับสนุนกรณีศึกษา 1.1) ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2) ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ 1.3) สื่อและเครื่องมือใน
กรณีศึกษา 1.4) บรรยากาศในการนิเทศ 1.5) แรงจูงใจและพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ
2) กระบวนการกรณีศึกษาการสอนในขอบข่ายกรณีศึกษาการสอน 2.1) การพัฒนาหลักสูตร
2.2) การจัดการเรียนการสอน 2.3) การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน
2.4) การวัดและประเมินผล สำหรับกระบวนการกรณีศึกษาการสอนในรูปแบบกรณีศึกษา
การสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา มี 3 ชั้น ดังนี้ ชั้นการวางแผนกรณีศึกษา
ชั้นดำเนินการนิเทศ ชั้นประเมินผลกรณีศึกษา 3) ผลของกรณีศึกษาการสอน
3.1) การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู 3.2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3.3) เจตคติที่ดีต่อกรณีศึกษา 4) คุณภาพผู้เรียน 4.1) คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม
ที่พึงประสงค์ 4.2) ทักษะการคิด 4.3) ทักษะการแสวงหาความรู้ 4.4) ทักษะการทำงาน
4.5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4.6) สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 503-504) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา
รูปแบบกรณีศึกษาภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ
1) ปัจจัยที่เอื้อต่อกรณีศึกษาภายในโรงเรียน 1.1) ความรู้และทักษะของบุคลากรกรณีศึกษา
1.2) พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ 1.3) บรรยากาศในโรงเรียน 1.4) ภาวะผู้นำ

ของผู้บริหาร 1.5) วัฒนธรรมโรงเรียน 1.6) การมีส่วนร่วมของชุมชน 2) ขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน 2.1) การพัฒนาหลักสูตร 2.2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 2.3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2.4) การจัดการเรียนการสอน 2.5) การวัดและการประเมินผลการศึกษา 2.6) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2.7) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การระบวนการนิเทศแบบ NPSFE ประกอบด้วย 3.1) ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการในการนิเทศ 3.2) ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ 3.3) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ 3.4) ขั้นที่ 4 การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ 3.5) ขั้นที่ 5 การประเมินผลและสรุปผลการนิเทศ 4) ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน 4.1) คุณภาพครู 4.2) คุณภาพผู้เรียน 4.3) คุณภาพผู้บริหาร 4.4) คุณภาพของสถานศึกษา

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 317) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายใน มีองค์ประกอบหลัก 7 หลัก คือ

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 3 กลไกการดำเนินงาน ระดับกระทรวง

ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับโรงเรียน และระดับห้องเรียน

องค์ประกอบที่ 4 เนื้อหาการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล

องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการนิเทศภายใน มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 6 การประเมินรูปแบบ โดยวัดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ พฤติกรรมการสอน ความพึงพอใจ และความคิดเห็น

องค์ประกอบที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวมา จากการศึกษาขององค์ประกอบและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสรุปได้ดังตารางที่ 5

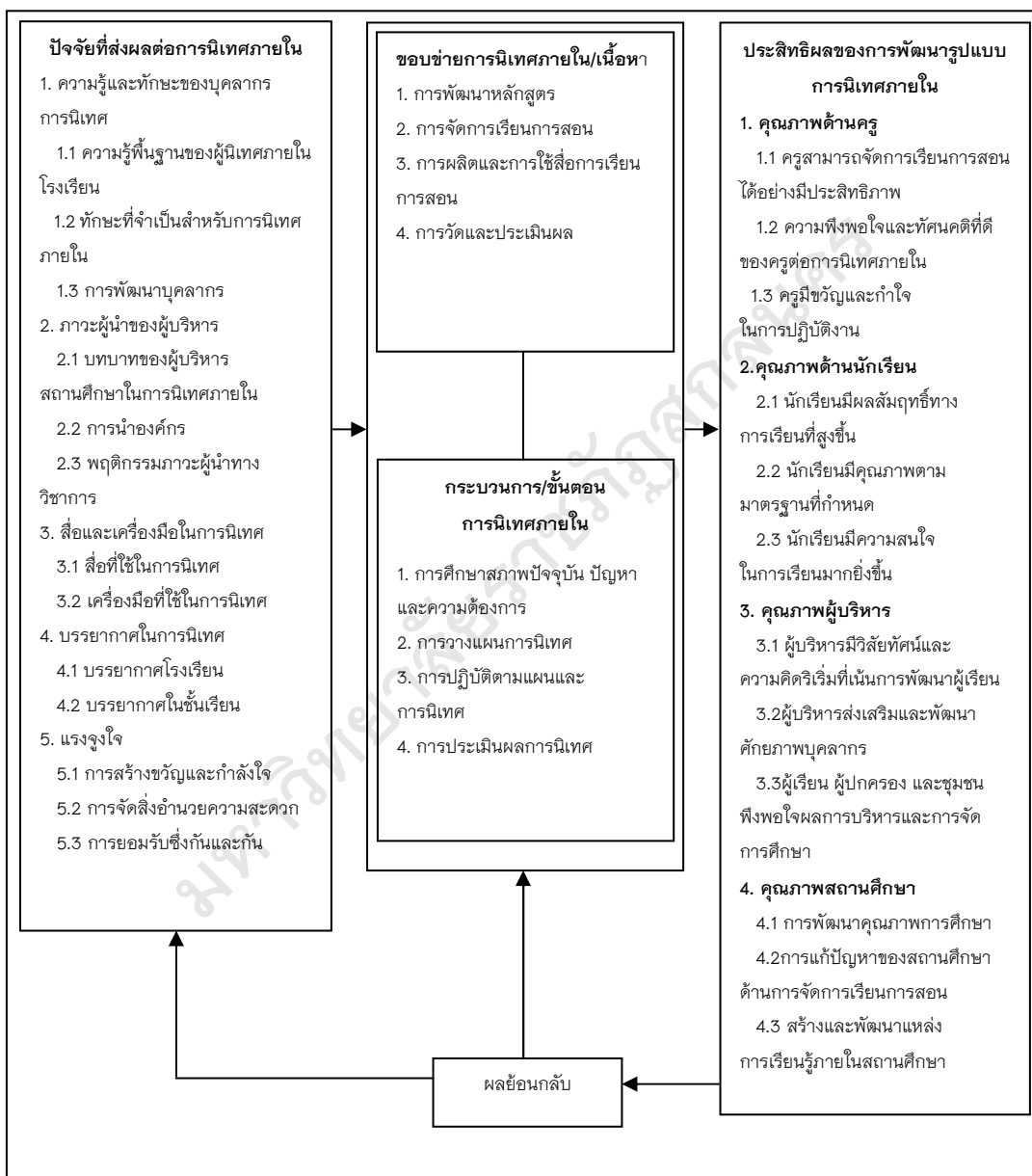
ตาราง 5 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน

นักวิชาการ/องค์ประกอบ รูปแบบการนิเทศภายใน	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546)	วรรณดี สุธาพานิชย์(2557)	ชมพูนุช โยธี(2558)	พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558)	เพิ่มพูน ร่มศรี (2558)	วรรณิ ภิรมย์คำ (2558)	นิรุทธิ์ นันทมาตวงนรา (2560)	อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2560)	วิชนีย์ ทศตะ (2561)	จรัญ น่วมมะโน (2562)	ความถี่	ร้อยละ	กระบวนการที่มุ่งศึกษา
1. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อ การนิเทศภายใน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90	✓
2.ด้านขอบข่ายการนิเทศ ภายใน			✓	✓	✓			✓	✓	✓	6	60	✓
3.ด้านกระบวนการนิเทศ ภายใน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
4.ด้านประสิทธิผลการนิเทศ ภายใน			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70	✓

จากตาราง 5 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 42-43); วรรณดี สุธาพานิชย์ (2557, หน้า 171); ชมพูนุช โยธี (2558, หน้า 114-120); พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 89-91); เพิ่มพูน ร่มศรี (2558); วรรณิ ภิรมย์คำ (2558); นิรุทธิ์ นันทมาตวงนรา (2560, หน้า 68); อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2560, หน้า 89-94); วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 503-504); จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 317) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จะได้ องค์ประกอบการพัฒนาการนิเทศภายในได้ 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน
- 2) ขอบข่ายการนิเทศภายใน
- 3) กระบวนการนิเทศภายใน
- 4) ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยมี 4 องค์ประกอบ คือ
1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 2) ขอบข่ายการนิเทศภายใน 3) กระบวนการ/ขั้นตอน
การนิเทศภายใน และ 4) ประสิทธิภาพของการนิเทศภายในดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 ประกอบด้วย

- 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 นำขอบเขตด้านเนื้อหาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นการร่างรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22
- 1.3 นำร่างรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22

ในระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยสนับสนุนการนิเทศภายใน ขอบข่ายการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน ผลของการนิเทศภายในและประสิทธิผลของการนิเทศภายใน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมา กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2 นำขอบเขตด้านเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้อ 1.1 มาร่างรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ซึ่งองค์ประกอบของการร่างรูปแบบ ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในมีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ

- 1) ความรู้และทักษะของบุคลากรนิเทศได้แก่
 - ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน
 - ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน
 - การพัฒนาบุคลากร
- 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน
 - การนำองค์กร
 - พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ
 - สื่อที่ใช้ในการนิเทศ
 - เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ
- 4) ด้านบรรยากาศในการนิเทศ
 - บรรยากาศโรงเรียน
 - บรรยากาศในชั้นเรียน

5) ด้านแรงจูงใจ

- การสร้างขวัญและกำลังใจ
- การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
- การยอมรับซึ่งกันและกัน

1.2.2 ขอบข่ายการนิเทศการสอน มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม
- 4) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

1.2.3 กระบวนการ/ขั้นตอนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

ดังนี้

- 1) การวางแผนการนิเทศ
- 2) การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ
- 3) การตรวจสอบและการประเมินผล
- 4) การปรับปรุงการนิเทศ

1.2.4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย

- 1) คุณภาพครู
- 2) คุณภาพผู้เรียน
- 3) คุณภาพผู้บริหาร
- 4) คุณภาพสถานศึกษา

1.3 นำการออกแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา มีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 5 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิชญฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไปและมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาหรือการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษาวิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4) ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษาวิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาพร้อมกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 2) ขอบข่ายการนิเทศภายใน/เนื้อหา 3) กระบวนการนิเทศ/ขั้นตอนการนิเทศภายใน 4) ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 2) ขอบข่ายการนิเทศภายใน/เนื้อหา 3) กระบวนการนิเทศ/ขั้นตอนการนิเทศภายใน 4) ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2) ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญโดยตรง เพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย

2 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณารูปแบบ

3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเอง และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาคำนวณ โดยกำหนดการให้คะแนน คือ ถ้าประเด็นคำถามนั้นเห็นด้วยให้ 1 แต่ถ้าประเด็นคำถามนั้นไม่เห็นด้วยให้ 0 และประเด็นคำถามในแต่ละประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นประเด็นคำถามมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้ค่าร้อยละเป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบ การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประจำปีการศึกษา
2562 จำนวน 2,829 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 81 คน และครูผู้สอน
2,748 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2562, หน้า 1)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 350 คน
กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามวิธีการของทาโร ยามาเน่
(Taro Yamane, 1973) แต่ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน โดยจำแนก
กลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพ ได้ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 34 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 321 คน

การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้วิธีการจับสลาก
(multi-stage random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1) ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่ายโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50
จากทั้งหมด 18 อำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ 9 อำเภอ
ประกอบด้วย อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก อำเภอท่าอุเทน
อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาทม

2) ใช้สถานศึกษาในแต่ละอำเภอที่จับสลากได้จากข้อ 1 โดยวิธีการเลือก
แบบเจาะจงจะได้สถานศึกษา จำนวน 9 อำเภอ ประกอบด้วย

- 2.1) อำเภอปลาปาก มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียน
- 2.2) อำเภอเรณูนคร มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 2 โรงเรียน
- 2.3) อำเภอนาแก มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 4 โรงเรียน

- 2.4) อำเภอท่าอุเทน มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 5 โรงเรียน
 2.5) อำเภอบ้านแพง มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 3 โรงเรียน
 2.6) อำเภอศรีสงคราม มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียน
 2.7) อำเภอนาหว้า มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 4 โรงเรียน
 2.8) อำเภอโพนสวรรค์ มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 2 โรงเรียน
 2.9) อำเภอนาทม มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 2 โรงเรียน

3) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากสถานศึกษาในข้อ 2 สถานศึกษาละ 1 คน รวม 34 คน

4) กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จากสถานศึกษาในข้อ 2 โดยใช้อัตราส่วนร้อยละ 27 ของจำนวนครูผู้สอนในแต่ละสถานศึกษาได้ จำนวน 321 คน

ตาราง 6 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามอำเภอและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอปลาปาก							
1	ปลาปากวิทยา	3	56	59	1	15	16
2	กุตาไก้วิทยา	2	33	35	1	8	9
3	มัธยมพัชรกิติยาภา ๑ นครพนม	2	45	47	1	12	13
4	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	16	17	1	4	5
5	โคกสว่างประชาสรรค์	1	23	24	1	6	7
6	มหาชัยวิทยา	2	19	21	1	5	6
อำเภอเรณูนคร							
7	เรณูนครวิทยานุกูล	4	113	117	1	30	31
8	ดงดาวแจ้งพัฒนศึกษา	2	22	24	1	5	6
อำเภอนาแก							
9	นาแกพิทยาคม	3	55	38	1	14	15
10	พระซองสามัคคีวิทยา	2	30	32	1	8	9
11	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	15	16	1	4	5
12	นาแกสามัคคีวิทยา	4	102	106	1	27	28
อำเภอท่าอุเทน							
13	อุเทนพัฒนา	2	94	92	1	25	26
14	ไชยบุรีวิทยา	1	17	18	1	4	5
15	พะทายพิทยาคม	1	16	17	1	4	5
16	ท่าจำปาวิทยา	1	15	16	1	4	5
17	เชียงยืนวิทยา	2	22	20	1	5	6

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอบ้านแพງ							
18	บ้านแพงพิทยาคม	3	67	64	1	18	19
19	ภูสิงห์พิทยาคม	2	23	25	1	6	7
20	หนองแวงวิทยานุกูล	1	14	15	1	3	4
อำเภอศรีสงคราม							
21	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	4	80	84	1	21	22
22	สามผงพิทยาคม	1	12	13	1	3	4
23	สนธิราษฎร์วิทยา	4	59	63	1	15	16
24	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	18	19	1	4	5
25	นาเคือพิทยาคม	1	17	18	1	4	5
26	บ้านชำพิทยาคม	2	27	29	1	7	8
อำเภอนาหว้า							
27	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ ประชานุเคราะห์)	4	58	62	1	15	16
28	นางัวราษฎร์รังสรรค์	1	20	21	1	5	6
29	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	2	25	27	1	6	7
30	อุดมพัฒนศึกษา	1	16	17	1	4	5
อำเภอโพนสวรรค์							
31	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	3	55	58	1	14	15
32	ค้อวิทยาคม	1	16	17	1	4	5
อำเภอนาทม							
33	นาทมวิทยา	2	33	35	1	8	9
34	หนองชนพิทยาคม	1	16	17	1	4	5
รวม		68	1,249	1,283	34	321	355

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ คือ แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checkist) ประกอบด้วย เพศ การดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีลักษณะเป็นค่าถ้ามชนิตมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยสร้างข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้วิจัยได้ กำหนดค่าคะแนนความเหมาะสมออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ความเหมาะสมมากที่สุดหรือประโยชน์มากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน

ความเหมาะสมมาก หรือประโยชน์มาก ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน

ความเหมาะสมปานกลาง หรือประโยชน์ปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน

ความเหมาะสมน้อย หรือประโยชน์น้อย ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน

ความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือประโยชน์น้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

2) การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

2.1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นในระยะที่ 1 รูปแบบการนิเทศภายในมีประสิทธิผลของครูภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 2) ขอบข่ายการนิเทศภายใน/เนื้อหา 3) กระบวนการนิเทศ/ขั้นตอนการนิเทศภายใน 4) ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

2.2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหา ภาษา ศัพท์ทางวิชาการ และความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ทั้งด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ในการพิจารณาถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้

โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

ΣR หมายถึง ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ เป็น +1, 0 และ -1 ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ในการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร IOC ในการพิจารณาข้อคำถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

(ภาคผนวก ค)

2.4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 40 คน รวมจำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพประกอบด้วย โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย จำนวน 5 คน โรงเรียนนครพนมวิทยาคม จำนวน 5 คน โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม จำนวน 5 คน โรงเรียนธาตุพนม จำนวน 5 คน โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล จำนวน 5 คน โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ จำนวน 5 คน โรงเรียนหนองสูงสามัคคีวิทยา จำนวน 5 คน โรงเรียนอุดมวิทย์ จำนวน 5 คน โรงเรียนดงหลวงวิทยา จำนวน 5 คน โรงเรียนคำชะอีพิทยาคม จำนวน 5 คน ดังนี้

2.4.1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.43 – 0.98

2.4.2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

2.5) นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วยตนเอง และบางส่วนผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากรเพื่อส่งคืนผู้วิจัยและได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 355 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามคัดเลือกรูปแบบที่มีความสมบูรณ์เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

4) การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

4.1) การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบ ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ความเหมาะสมมากที่สุดหรือประโยชน์มากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน

ความเหมาะสมมาก หรือประโยชน์มาก ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ความเหมาะสมปานกลาง หรือประโยชน์ปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน

ความเหมาะสมน้อย หรือประโยชน์น้อย ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือประโยชน์น้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน

1 คะแนน

4.2) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและระดับประโยชน์ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมมากที่สุดหรือมีประโยชน์มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมมาก หรือมีประโยชน์มาก

2.51–3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมปานกลาง หรือมีประโยชน์ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมน้อย หรือมีประโยชน์น้อย

1.00–1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือมีประโยชน์น้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามได้รับทั้งหมดมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและระดับประโยชน์ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกณฑ์พิจารณา ถ้าข้อความใดมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง



ภาพประกอบ 3 ระยะการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตาราง 7 แสดงระยะเวลาการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22

ระยะของ การวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การพัฒนา รูปแบบ	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิผลของสถานศึกษา 2. กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและ เอกสารที่เกี่ยวข้อง 3. นำร่างรูปแบบการนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาไป ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา	1. แนวคิด ทฤษฎีและ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แนวคิด ทฤษฎีและ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. การวิเคราะห์เชิง เนื้อหา 2. วิเคราะห์เชิง เนื้อหา 3. วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าร้อยละ	มกราคม - มีนาคม 2562 เมษายน - มิถุนายน 2562 กรกฎาคม 2562	กรอบแนวคิด การวิจัย ร่างรูปแบบ การนิเทศภายใน รูปแบบการ นิเทศภายในที่มี ประสิทธิผลของ สถานศึกษา
ระยะที่ 2 การ ตรวจสอบ ความ เหมาะสม และ ประโยชน์ ของรูปแบบ	1. สร้างแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) 2. นำแบบสอบถามไปให้ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ที่ ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง 4. นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) 5. วิเคราะห์ข้อมูล 6. เขียนรายงานการวิจัย	1. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน 2. ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 40 คน 3. ผู้บริหารจำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 321 คน รวม 355 คน	1. การวิเคราะห์ ค่าดัชนีความ สอดคล้อง IOC 2. ค่าความ เที่ยงตรงและ ความเชื่อมั่น 3. วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ตามเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป	สิงหาคม 2562 สิงหาคม 2562 กันยายน - ตุลาคม 2562 พฤศจิกายน 2562 มกราคม 2563	การพัฒนา การนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิผล ของครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายและมีความชัดเจนเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) สร้างรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยนำขอบเขตด้านเนื้อหาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 355 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน คือ 1) ผลการวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 2) ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด การนิเทศภายในจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 กรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสาร คือ

1.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

1.1.2 ขอบข่ายการนิเทศภายใน

1.1.3 กระบวนการ/ขั้นตอนการนิเทศภายใน

1.1.4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงประเด็น สรุปสังเคราะห์ และเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อนำไปสร้างรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน และทำให้การนิเทศภายในบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ความรู้และทักษะของบุคลากร การนิเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ บรรยากาศในการนิเทศ แรงจูงใจ

1.2.2 ขอบข่ายการนิเทศภายในเป็น ภารกิจที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องดำเนินการในการทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายหรือยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อ การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

1.2.3 กระบวนการ/ขั้นตอนการนิเทศภายใน ลำดับขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน อย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ

1.2.4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน เป็น การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนิเทศภายในที่เป็นไปตามความคาดหวังไว้ ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้บริหารคุณภาพของสถานศึกษา

2. สร้างรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยนำขอบเขตด้านเนื้อหาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

1.1.1 ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

1.1.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน

1.1.3 การพัฒนาบุคลากร

1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน

1.2.2 การนำองค์กร

1.2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.3 ปัจจัยด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

1.3.1 สื่อที่ใช้ในการนิเทศ

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการนิเทศ

1.4.1 บรรยากาศโรงเรียน

1.4.2 บรรยากาศในชั้นเรียน

1.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1.5.1 การสร้างขวัญและกำลังใจ

1.5.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

1.5.3 การยอมรับซึ่งกันและกัน

2. องค์ประกอบด้านขอบข่ายการนิเทศภายใน ประกอบด้วย
 - 2.1 การพัฒนาหลักสูตร
 - 2.2 การจัดการเรียนการสอน
 - 2.3 การผลิตสื่อและการใช้สื่อการเรียนการสอน
 - 2.4 การวัดและประเมินผล
3. องค์ประกอบด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการนิเทศภายในประกอบด้วย
 - 3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
 - 3.2 การวางแผนการนิเทศ
 - 3.3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ
 - 3.4 การประเมินผลการนิเทศ
4. องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย
 - 4.1 คุณภาพครู
 - 4.2 คุณภาพผู้เรียน
 - 4.3 คุณภาพผู้บริหาร
 - 4.4 คุณภาพสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์และสรุป พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 2) องค์ประกอบด้านขอบข่ายการนิเทศภายใน 3) องค์ประกอบด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการนิเทศภายใน 4) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

3. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผลการพัฒนารูปแบบโดยเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เลือกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 100 และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

ข้อ 2 “ผู้นิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน และสามารถสาธิตให้คำแนะนำแก่ครูได้” ควรปรับเป็น “ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้”

ข้อ 3 “ผู้นิเทศมีความรู้และความเข้าใจและสามารถเป็นตัวอย่างในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี” ควรปรับเป็น “ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้”

ข้อ 5 “ผู้นิเทศมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและผู้รับการนิเทศ” ควรปรับเป็น “ผู้นิเทศมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากร”

ข้อ 6 “ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการตัดสินใจในกระบวนการนิเทศภายใน” ควรปรับเป็น “ผู้บริหารและผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีและมีความสามารถในการตัดสินใจในกระบวนการนิเทศภายใน”

ข้อ 7 “ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมการอบรมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครู” ควรปรับเป็น “ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูและบุคลากร”

ข้อ 8 “ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมการสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่ครู” ควรปรับเป็น “ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่ครูและบุคลากร”

ข้อ 9 “ผู้นิเทศส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน” ควรปรับเป็น “ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูและบุคลากร”

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ 1 “ผู้บริหารร่วมพัฒนากระบวนการการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง” ควรปรับเป็น “ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง”

ข้อ 2 “ผู้บริหารแสดงความเห็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษาในการจัดโครงการนิเทศภายใน” ควรปรับเป็น “ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษาในการจัดโครงการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดี”

ข้อ 3 “ผู้บริหารประสานงานประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายเพื่อให้การนิเทศภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์” ควรปรับเป็น “ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ”

ข้อ 4 “ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในการนิเทศภายใน” ควรปรับเป็น “ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา”

ข้อ 6 “ผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน” ควรปรับเป็น “ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน”

ด้านบรรยากาศในการนิเทศ

ข้อ 4 “ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมที่การนิเทศภายในอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี” ควรปรับเป็น “ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมการนิเทศภายในอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี”

ข้อ 7 “ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่มีความอบอุ่นเป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจในชั้นเรียน” ควรปรับเป็น “ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศทางด้านจิตใจในชั้นเรียนด้วยบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและเป็นกันเอง”

องค์ประกอบด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน ไม่พบข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

องค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศภายใน ไม่พบข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

ด้านคุณภาพครู

ข้อ 7 “ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ควรปรับเป็น “ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด”

ด้านคุณภาพสถานศึกษา

ข้อ 7 “การพัฒนาคุณภาพการศึกษา” ควรปรับเป็น “สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง”

ระยะที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ค่าสถิติ (n = 355)	
	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	12	3.38
31 – 40 ปี	126	35.49
41 – 50 ปี	135	38.02
51 ปีขึ้นไป	82	23.11
รวม	355	100.00
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	34	9.57
ครูผู้สอน	321	90.43
รวม	355	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	45	12.67
6 – 10 ปี	87	24.50
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	223	62.83
รวม	355	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	73	20.56
ปริญญาโท	277	78.02
ปริญญาเอก	5	1.42
รวม	355	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี จำนวน 355 คน อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.38 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.49 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.02 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.11 สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.57 และครูผู้สอน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 90.43 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 62.83 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 ระดับปริญญาโท จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 78.02 ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.42

2. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

2.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สรุปได้ดัง ตาราง 9

ตาราง 9 ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22		ความเหมาะสม			ประโยชน์		
		ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความเหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความเหมาะสม
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	4.85	0.25	มากที่สุด	4.86	0.25	มากที่สุด
2	ข้อบ่งชี้ของการนิเทศภายใน	4.82	0.29	มากที่สุด	4.84	0.27	มากที่สุด
3	กระบวนการนิเทศภายใน	4.89	0.19	มากที่สุด	4.91	0.18	มากที่สุด
4	ประสิทธิผลการนิเทศภายใน	4.92	0.19	มากที่สุด	4.93	0.18	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.87	0.19	มากที่สุด	4.88	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.19) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.25) กระบวนการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.19) และ ขอบข่ายของการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.29) ตามลำดับและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.18) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.25) กระบวนการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.18) และขอบข่ายของการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสรุปได้ดัง ตาราง 10

ตาราง 10 ความเหมาะสมและประโยชน์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในตาม
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{x}	S.D.		\bar{x}	S.D.		
ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	4.97	0.08	มากที่สุด	4.91	0.18	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้อย่างต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	4.91	0.28	มากที่สุด	4.92	0.27	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	4.98	0.08	มากที่สุด	4.94	0.23	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศมีทักษะด้านเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นในการนิเทศภายใน	4.88	0.32	มากที่สุด	4.88	0.32	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากร	4.89	0.31	มากที่สุด	4.89	0.31	มากที่สุด
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีและมีความสามารถในการตัดสินใจในกระบวนการนิเทศภายใน	4.88	0.32	มากที่สุด	4.88	0.32	มากที่สุด
7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูและบุคลากร	4.93	0.25	มากที่สุด	4.94	0.24	มากที่สุด
8	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่ครูและบุคลากร	4.89	0.31	มากที่สุด	4.89	0.31	มากที่สุด
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูและบุคลากร	4.90	0.29	มากที่สุด	4.91	0.24	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.91	0.25	มากที่สุด	4.91	0.24	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรณีศึกษาภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{x}	S.D.		\bar{x}	S.D.		
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร							
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากระบวนการกรณีศึกษาในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.91	0.29	มากที่สุด	4.92	0.27	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษาในการจัดโครงการกรณีศึกษาในได้เป็นอย่างดี	4.87	0.33	มากที่สุด	4.88	0.32	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ	4.85	0.35	มากที่สุด	4.86	0.34	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.83	0.38	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีศึกษาในอย่างจริงจัง	4.88	0.32	มากที่สุด	4.89	0.31	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน	4.89	0.31	มากที่สุด	4.90	0.29	มากที่สุด
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู	4.84	0.35	มากที่สุด	4.85	0.36	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนรู้	4.84	0.36	มากที่สุด	4.85	0.35	มากที่สุด
9	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.83	0.37	มากที่สุด	4.85	0.36	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.86	0.29	มากที่สุด	4.87	0.27	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ							
1	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพียงพอสำหรับการนิเทศภายใน	4.91	0.18	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
2	สถานศึกษาจัดทำคู่มือ เอกสารที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศภายใน	4.74	0.39	มากที่สุด	4.82	0.38	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศภายใน	4.84	0.35	มากที่สุด	4.86	0.34	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการจัดการนิเทศภายใน	4.90	0.27	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด
5	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	4.95	0.22	มากที่สุด	4.96	0.18	มากที่สุด
6	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	4.91	0.24	มากที่สุด	4.95	0.22	มากที่สุด
7	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสื่อและเครื่องมือติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	4.84	0.36	มากที่สุด	4.85	0.35	มากที่สุด
8	สถานศึกษามีการตรวจสอบปรับปรุงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้มีความพร้อมใช้ในการนิเทศภายใน	4.86	0.34	มากที่สุด	4.87	0.33	มากที่สุด
9	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะจัดทำสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	4.82	0.22	มากที่สุด	4.78	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.86	0.24	มากที่สุด	4.88	0.22	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรณีศึกษาภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
ด้านบรรยากาศในการนิเทศภายใน							
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.89	0.23	มากที่สุด	4.85	0.23	มากที่สุด
2	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.87	0.33	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย	4.86	0.34	มากที่สุด	4.87	0.33	มากที่สุด
4	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมการนิเทศภายในอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี	4.96	0.18	มากที่สุด	4.96	0.18	มากที่สุด
5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน	4.89	0.27	มากที่สุด	4.87	0.27	มากที่สุด
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่นักเรียน	4.78	0.31	มากที่สุด	4.84	0.31	มากที่สุด
7	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศทางด้านจิตใจในชั้นเรียนด้วยบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและเป็นกันเอง	4.84	0.22	มากที่สุด	4.82	0.22	มากที่สุด
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชมชั้นเรียนที่ดีด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	4.82	0.34	มากที่สุด	4.87	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.86	0.23	มากที่สุด	4.87	0.22	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
แรงจูงใจ							
1	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	4.83	0.37	มากที่สุด	4.83	0.37	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร	4.81	0.39	มากที่สุด	4.82	0.37	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิผลขององค์กร	4.75	0.45	มากที่สุด	4.76	0.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการนิเทศภายใน	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
5	ผู้บริหารจัดหาสวัสดิการ รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนอย่างเป็นธรรม	4.77	0.45	มากที่สุด	4.78	0.45	มากที่สุด
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือครูให้นำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	4.82	0.38	มากที่สุด	4.85	0.34	มากที่สุด
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างกันและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญร่วมกัน	4.76	0.45	มากที่สุด	4.76	0.45	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสร้างลักษณะความเป็นผู้นำเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น	4.82	0.38	มากที่สุด	4.83	0.36	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.78	0.38	มากที่สุด	4.79	0.36	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.85	0.25	มากที่สุด	4.86	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ดังนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรนิเทศ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.25) ด้านบรรยากาศในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.23) ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.24) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.29) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.38)

ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้ ($\bar{X} = 4.98$) ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้ ($\bar{X} = 4.97$) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.93$)

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.91$) ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.89$) ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษาในการจัดโครงการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.87$)

ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ($\bar{X} = 4.95$) สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพียงพอสำหรับการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.91$) สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.91$)

ด้านบรรยากาศในการนิเทศภายใน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมการนิเทศภายในอย่างทุ่มเท ด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.96$) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.89$) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.89$)

ด้านแรงจูงใจ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.83$) ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือครูให้นำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.82$) ผู้บริหารสร้างลักษณะความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.82$)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของปัจจัยที่ส่งผลการนิเทศภายใน ดังนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรนิเทศ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.24) ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.22) ด้านบรรยากาศในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.22) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.27) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.37)

ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรนิเทศ พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้ ($\bar{X} = 4.94$) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.94$) ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้อย่างไร และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้ ($\bar{X} = 4.92$)

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.92$) ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.90$) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายในอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.89$)

ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ($\bar{X} = 4.96$) สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.95$) สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพียงพอสำหรับการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.93$)

ด้านบรรยากาศในการนิเทศภายใน พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารครูและบุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมการนิเทศภายในอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.96$) ผู้บริหารครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.88$) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.87$)

ด้านแรงจูงใจ พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือครูให้นำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.85$) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.83$) ผู้บริหารสร้างลักษณะความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.83$)

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านขอบข่ายการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสรุปได้ดัง ตาราง 11

ตาราง 11 ความเหมาะสมและประโยชน์ของขอบข่ายการนิเทศภายในตาม
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายชื่อ

ขอบข่ายการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
ด้านการพัฒนาหลักสูตร							
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนา หลักสูตร	4.78	0.35	มากที่สุด	4.80	0.29	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนด เป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนา หลักสูตร	4.82	0.29	มากที่สุด	4.83	0.24	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนด แนวทางและวิธีการนิเทศด้านการพัฒนา หลักสูตร	4.82	0.29	มากที่สุด	4.82	0.29	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการนิเทศตาม เนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้านการพัฒนา หลักสูตร	4.78	0.34	มากที่สุด	4.79	0.34	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวันและ เวลาในการนิเทศการพัฒนาหลักสูตร	4.74	0.36	มากที่สุด	4.76	0.34	มากที่สุด
6	ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองเรื่องการนำหลักสูตร ไปใช้และการประเมินหลักสูตร	4.78	0.32	มากที่สุด	4.80	0.30	มากที่สุด
7	ผู้รับการนิเทศตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศ ภายในด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.76	0.33	มากที่สุด	4.78	0.31	มากที่สุด
8	ผู้รับการนิเทศประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศใน การพัฒนาหลักสูตร	4.72	0.37	มากที่สุด	4.73	0.35	มากที่สุด
9	ผู้รับการนิเทศได้รับฟังการนำเสนอการพัฒนา หลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และ การประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียน	4.78	0.31	มากที่สุด	4.80	0.29	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.77	0.29	มากที่สุด	4.79	0.27	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ขอบข่ายการนิเทศภายใน		ความเหมาะสม			ประโยชน์		
		ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
ด้านการจัดการเรียนการสอน							
1	ครูพัฒนาตนเองเรื่อง เทคนิควิธีการสอน และ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.96	0.20	มากที่สุด	4.96	0.20	มากที่สุด
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.99	0.09	มากที่สุด	4.99	0.09	มากที่สุด
3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.94	0.23	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด
4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยฝึกนักเรียนให้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.96	0.20	มากที่สุด	4.96	0.20	มากที่สุด
5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผน การจัดการเรียนรู้และให้สอดคล้องกับ ผู้เรียน	4.96	0.19	มากที่สุด	4.97	0.18	มากที่สุด
6	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ตามลักษณะของผู้เรียน	4.97	0.18	มากที่สุด	4.97	0.18	มากที่สุด
7	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตาม มาตรฐานและตัวชี้วัด	4.94	0.24	มากที่สุด	4.96	0.21	มากที่สุด
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และ ประสบการณ์โดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ของครูผู้รับการนิเทศ	4.94	0.23	มากที่สุด	4.96	0.21	มากที่สุด
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และ ประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจาก ผู้เชี่ยวชาญ	4.96	0.18	มากที่สุด	4.97	0.17	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.95	0.20	มากที่สุด	4.96	0.18	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ขอบข่ายการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์				
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.			
ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน								
1	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		4.78	0.34	มากที่สุด	4.79	0.31	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้กับการเรียนการสอน		4.80	0.33	มากที่สุด	4.80	0.33	มากที่สุด
3	ครูคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน		4.82	0.31	มากที่สุด	4.84	0.29	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา		4.85	0.20	มากที่สุด	4.85	0.20	มากที่สุด
5	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง การใช้สื่อเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องเล่นซีดี)		4.78	0.33	มากที่สุด	4.78	0.32	มากที่สุด
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำสื่อและนวัตกรรมที่ค้นคว้ามาทดลองใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		4.75	0.35	มากที่สุด	4.75	0.35	มากที่สุด
7	ผู้บริหารและผู้นิเทศให้คำปรึกษา เรื่อง แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน		4.71	0.39	มากที่สุด	4.72	0.37	มากที่สุด
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน		4.74	0.37	มากที่สุด	4.75	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ย			4.77	0.27	มากที่สุด	4.80	0.25	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อบ่งชี้การนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
ด้านการวัดและประเมินผล							
1	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.78	0.35	มากที่สุด	4.78	0.35	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องกับกรอบคัมภีร์เนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด	4.83	0.31	มากที่สุด	4.84	0.30	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้คำแนะนำแก่ครูให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงอย่างสม่ำเสมอ	4.87	0.29	มากที่สุด	4.88	0.27	มากที่สุด
4	ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อสอบเพื่อวัดผลประเมินผลการเรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทุกรายวิชา	4.81	0.32	มากที่สุด	4.81	0.31	มากที่สุด
5	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมครูให้คำปรึกษาแนะนำ เรื่องวิธีการวัดและประเมินผล (ก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และ ปลายภาคเรียน)	4.77	0.34	มากที่สุด	4.77	0.34	มากที่สุด
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีความรู้ เรื่อง การสร้างเครื่องมือและการจัดเก็บข้อมูล การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอย่างมีระบบ	4.78	0.33	มากที่สุด	4.78	0.33	มากที่สุด
7	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีการประเมินวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ	4.80	0.33	มากที่สุด	4.82	0.31	มากที่สุด
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีการสรุปผลการวัดผลและประเมินผล เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการดำเนินงานด้านวิชาการในอนาคต	4.81	0.29	มากที่สุด	4.82	0.27	มากที่สุด
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ	4.82	0.30	มากที่สุด	4.83	0.28	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.80	0.31	มากที่สุด	4.81	0.29	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.82	0.29	มากที่สุด	4.84	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของขอบข่ายการนิเทศภายใน ดังนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.20) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.31) ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.27) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.29)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.82$) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.82$) ผู้รับการนิเทศได้รับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.78$)

ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.99$) ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตามลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.97$) ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.96$)

ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.85$) ครูคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.82$) ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้กับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.80$)

ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้คำแนะนำแก่ครูให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด ($\bar{X} = 4.83$) ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.82$)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของขอบข่ายการนิเทศภายใน ดังนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.96$ S.D. = 0.18) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.29) ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.25) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.27)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรพบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.83$) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.82$) ผู้รับการนิเทศได้รับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$)

ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.99$) ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตามลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.97$) ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.97$)

ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.85$) ครูคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และ
ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.84$) ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครู
ผลิตสื่อการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้กับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.80$)

ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.81$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารและผู้นิเทศ
ส่งเสริมให้คำแนะนำแก่ครูให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง
อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.88$) ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและ
ประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด
($\bar{X} = 4.84$) ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินมาพัฒนา
ปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.83$)

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบ
การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านกระบวนการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนสรุปได้ดัง ตาราง 12

ตาราง 12 ความเหมาะสมและประโยชน์ของกระบวนการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของ
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายชื่อ

กระบวนการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ							
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายใน	4.89	0.26	มากที่สุด	4.89	0.26	มากที่สุด
2	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสำรวจปัญหาและ อุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	4.88	0.25	มากที่สุด	4.89	0.26	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน	4.94	0.19	มากที่สุด	4.95	0.19	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของ ครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	4.90	0.21	มากที่สุด	4.92	0.20	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

กระบวนกรณิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์		
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการ ของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.93	0.20	มากที่สุด	4.94	0.19	มากที่สุด
6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการ ของชุมชน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ โรงเรียน	4.80	0.28	มากที่สุด	4.83	0.25	มากที่สุด
7 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการกำหนดทางเลือก ในการแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพ ปัจจุบันและความต้องการ	4.90	0.21	มากที่สุด	4.91	0.20	มากที่สุด
8 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนโดยคณะกรรมการ การนิเทศภายใน	4.88	0.23	มากที่สุด	4.89	0.22	มากที่สุด
9 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนโดยดำเนินการทุกปี การศึกษา	4.88	0.24	มากที่สุด	4.89	0.22	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.88	0.19	มากที่สุด	4.90	0.20	มากที่สุด

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

1	สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน	4.92	0.20	มากที่สุด	4.93	0.19	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน	4.95	0.18	มากที่สุด	4.96	0.18	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทาง ปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน	4.93	0.19	มากที่สุด	4.94	0.19	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนด รายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการ ปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน	4.90	0.19	มากที่สุด	4.92	0.20	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนขั้นตอน และกระบวนกรณิเทศภายในให้ชัดเจน	4.89	0.20	มากที่สุด	4.90	0.21	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประชุมเพื่อทบทวน การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.87	0.21	มากที่สุด	4.89	0.22	มากที่สุด
7	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศ ภายในตลอดปีการศึกษา	4.85	0.22	มากที่สุด	4.87	0.22	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

กระบวนการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
8	สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการ โครงการนิเทศภายในสถานศึกษารวมถึงแต่งตั้ง ครูทุกคนให้เป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ภายในสถานศึกษาด้วย	4.80	0.24	มากที่สุด	4.84	0.23	มากที่สุด
9	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการ ประเมินผลการนิเทศ	4.88	0.21	มากที่สุด	4.88	0.21	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.88	0.18	มากที่สุด	4.90	0.18	มากที่สุด
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องร่วมกัน ประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการ ดำเนินงานตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน	4.88	0.33	มากที่สุด	4.90	0.25	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่ กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน	4.95	0.18	มากที่สุด	4.96	0.18	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการนิเทศภายใน	4.94	0.22	มากที่สุด	4.95	0.18	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของ การปฏิบัติการนิเทศตามแผนงานและโครงการ นิเทศภายใน ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.90	0.23	มากที่สุด	4.92	0.19	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู อย่างมีระบบและต่อเนื่อง	4.89	0.24	มากที่สุด	4.90	0.20	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและ สังเกตการณ์สอนของครูเป็นรายบุคคล	4.92	0.21	มากที่สุด	4.94	0.19	มากที่สุด
7	ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจ ในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงาน การนิเทศภายใน	4.92	0.20	มากที่สุด	4.94	0.19	มากที่สุด
8	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้เป็น ข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ต่อไป	4.93	0.19	มากที่สุด	4.95	0.18	มากที่สุด
9	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันแก้ปัญหาและ พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน	4.92	0.19	มากที่สุด	4.93	0.19	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.91	0.18	มากที่สุด	4.93	0.17	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

กระบวนการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{x}	S.D.		\bar{x}	S.D.		
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ							
1	ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน	4.92	0.18	มากที่สุด	4.94	0.19	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	4.90	0.23	มากที่สุด	4.92	0.19	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดให้มีการประชุมอภิปรายเพื่อประมวลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงงาน	4.89	0.23	มากที่สุด	4.90	0.20	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้น	4.88	0.31	มากที่สุด	4.90	0.20	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.90	0.28	มากที่สุด	4.92	0.19	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด	4.91	0.19	มากที่สุด	4.93	0.19	มากที่สุด
7	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน	4.92	0.19	มากที่สุด	4.94	0.18	มากที่สุด
8	สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.95	0.18	มากที่สุด	4.96	0.17	มากที่สุด
9	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.90	0.23	มากที่สุด	4.92	0.23	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.90	0.20	มากที่สุด	4.92	0.19	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.89	0.19	มากที่สุด	4.91	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.18) ด้านการประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.20) ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.18) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.19)

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.94$) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.93$) ผู้บริหารและผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.90$)

ด้านการวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.95$) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.93$) สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.92$)

ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศ ดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.95$) ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.94$) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป ($\bar{X} = 4.93$)

ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สถานศึกษามี การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.95$) ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.92$) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน ($\bar{X} = 4.92$)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์กระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.17) ด้านการประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.19) ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.18) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.20)

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.95$) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.94$) ผู้บริหารและผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.92$)

ด้านการวางแผนการนิเทศ พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.96$) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.94$) สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.93$)

ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.96$) ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.95$) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรม

การเรียนการสอนต่อไป ($\bar{X} = 4.95$)

ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สถานศึกษามี การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.96$) ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนด วิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ ภายใน ($\bar{X} = 4.94$) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน ($\bar{X} = 4.94$)

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบ การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านประสิทธิผลการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนสรุปได้ดัง ตาราง 13

ตาราง 13 ความเหมาะสมและประโยชน์ของประสิทธิผลการนิเทศภายในตาม
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์			
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์	
	\bar{x}	S.D.		\bar{x}	S.D.		
คุณภาพด้านครู							
1	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด	4.93	0.25	มากที่สุด	4.94	0.24	มากที่สุด
2	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.95	0.21	มากที่สุด	4.96	0.19	มากที่สุด
3	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยใช้เทคนิคเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่าย ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	4.95	0.23	มากที่สุด	4.96	0.20	มากที่สุด
4	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียน การสอนเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัด การเรียนรู้อ	4.93	0.25	มากที่สุด	4.94	0.24	มากที่สุด
5	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.94	0.24	มากที่สุด	4.95	0.22	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิผลการนิเทศภายใน		ความเหมาะสม			ประโยชน์		
		ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์
		\bar{x}	S.D.		\bar{x}	S.D.	
6	ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่มเทเสียสละการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.94	0.21	มากที่สุด	4.95	0.20	มากที่สุด
7	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	4.96	0.18	มากที่สุด	4.97	0.18	มากที่สุด
8	ครูมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน	4.92	0.20	มากที่สุด	4.92	0.19	มากที่สุด
9	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.92	0.19	มากที่สุด	4.92	0.19	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.93	0.19	มากที่สุด	4.94	0.18	มากที่สุด
คุณภาพด้านนักเรียน							
1	นักเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน	4.98	0.15	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด
2	นักเรียนมีทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น	4.99	0.09	มากที่สุด	4.99	0.09	มากที่สุด
3	นักเรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	4.96	0.18	มากที่สุด	4.96	0.17	มากที่สุด
4	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข	4.97	0.18	มากที่สุด	4.97	0.18	มากที่สุด
5	นักเรียนมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น	4.97	0.15	มากที่สุด	4.98	0.17	มากที่สุด
6	นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	4.96	0.19	มากที่สุด	4.97	0.17	มากที่สุด
7	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น	4.98	0.13	มากที่สุด	4.99	0.09	มากที่สุด
8	นักเรียนมีคุณภาพตามที่มาตรฐานการศึกษา กำหนด	4.96	0.20	มากที่สุด	4.97	0.18	มากที่สุด
9	นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.96	0.19	มากที่สุด	4.97	0.18	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.96	0.17	มากที่สุด	4.97	0.15	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม			ประโยชน์				
	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์		
	\bar{x}	S.D.		\bar{x}	S.D.			
คุณภาพผู้บริหาร								
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง		4.88	0.32	มากที่สุด	4.90	0.24	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ		4.93	0.26	มากที่สุด	4.94	0.20	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความก้าวหน้าทางวิชาการ		4.94	0.23	มากที่สุด	4.95	0.19	มากที่สุด
4	ผู้บริหารเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี		4.96	0.20	มากที่สุด	4.96	0.18	มากที่สุด
5	ผู้บริหารขับเคลื่อนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้		4.90	0.30	มากที่สุด	4.91	0.21	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสามารถวางแผนงานด้านวิชาการได้อย่างดีเยี่ยม		4.94	0.24	มากที่สุด	4.94	0.19	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน		4.90	0.24	มากที่สุด	4.91	0.20	มากที่สุด
8	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาด้านวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้		4.94	0.20	มากที่สุด	4.95	0.19	มากที่สุด
9	นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา		4.87	0.33	มากที่สุด	4.89	0.24	มากที่สุด
เฉลี่ย			4.91	0.24	มากที่สุด	4.92	0.20	มากที่สุด
คุณภาพสถานศึกษา								
1	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา		4.94	0.20	มากที่สุด	4.95	0.19	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการพัฒนางานด้านวิชาการ		4.92	0.22	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีทีมงานเครือข่ายภายในด้านวิชาการที่เข้มแข็ง		4.91	0.21	มากที่สุด	4.92	0.21	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน		4.90	0.24	มากที่สุด	4.92	0.24	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบ		4.90	0.22	มากที่สุด	4.90	0.23	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิผลการนิเทศภายใน		ความเหมาะสม			ประโยชน์		
		ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ความ เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 355)		ระดับ ประโยชน์
		\bar{x}	S.D.		\bar{x}	S.D.	
6	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.90	0.21	มากที่สุด	4.92	0.19	มากที่สุด
7	สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.95	0.18	มากที่สุด	4.96	0.17	มากที่สุด
8	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน	4.90	0.24	มากที่สุด	4.92	0.19	มากที่สุด
9	สถานศึกษามีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	4.89	0.26	มากที่สุด	4.91	0.20	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.91	0.21	มากที่สุด	4.92	0.19	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.92	0.19	มากที่สุด	4.93	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของประสิทธิผลการนิเทศภายใน ดังนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.17) ด้านคุณภาพครู ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.19) ด้านคุณภาพสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.21) ด้านคุณภาพผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.24)

ด้านคุณภาพครู พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ($\bar{X} = 4.97$) ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.96$) ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่ายส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.96$)

ด้านคุณภาพนักเรียน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือนักเรียนมีทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น ($\bar{X} = 4.99$) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.99$) นักเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.98$)

ด้านคุณภาพผู้บริหาร พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี ($\bar{X} = 4.96$) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาด้านวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.94$) ผู้บริหารมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.94$)

ด้านคุณภาพสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.95$) สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.94$) สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการพัฒนางานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.92$)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ประสิทธิผลการนิเทศภายใน ดังนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.15) ด้านคุณภาพครู ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.18) ด้านคุณภาพสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.21) ด้านคุณภาพผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.20)

ด้านคุณภาพครูพบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ($\bar{X} = 4.97$) ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.95$) ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่าย ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.95$)

ด้านคุณภาพนักเรียน พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ นักเรียนมีทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น ($\bar{X} = 4.99$) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.98$) นักเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.98$)

ด้านคุณภาพผู้บริหาร พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี ($\bar{X} = 4.96$) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาด้านวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.95$) ผู้บริหารมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.95$)

ด้านคุณภาพสถานศึกษา พบว่า มีระดับประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.96$) สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่ความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.95$) สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการพัฒนางานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.92$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สามารถสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายใน ขอบข่ายการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายในและประสิทธิผล การนิเทศภายในซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ บรรยากาศในการนิเทศและแรงจูงใจ

1.2 ขอบข่ายการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

1.3 กระบวนการนิเทศภายในประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ

1.4 ประสิทธิภาพการนิเทศภายในประกอบด้วย คุณภาพครู คุณภาพนักเรียน คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพสถานศึกษา

2. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและประโยชน์ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวางรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 2) ขอบข่ายการนิเทศภายใน 3) กระบวนการนิเทศภายใน 4) ประสิทธิภาพการนิเทศภายในสามารถอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ 4) ด้านบรรยากาศในการนิเทศภายใน 5) แรงจูงใจ ทั้งนี้เนื่องจากความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และบรรยากาศในการนิเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการนิเทศภายในให้ประสบความสำเร็จเพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ วรณนที สุธาพานิชย์ (2557, หน้า 11) ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้นิเทศ พฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ สื่อและเครื่องมือนิเทศ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ สอดคล้องกับ อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2559, หน้า 28-60) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศภายใน ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายใน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ สอดคล้องกับ วิษณีย์ ทศคะ (2561, หน้า 28-34) สรุปปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการนิเทศภายใน คือ ความรู้ และทักษะของบุคลากรการนิเทศ พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ บรรยากาศในโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน

1.2 ขอบข่ายการนิเทศภายใน การนิเทศภายในเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผลขอบข่ายดังกล่าวเป็นภารกิจของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ วัชรภรณ์ เมตุลา (2556, หน้า 19) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศการสอน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล และ 5) การพัฒนาบุคลากรทางการเรียนการสอน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กำหนดขอบข่ายการนิเทศไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลประเมินผล 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

1.3 กระบวนการนิเทศภายในเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 4 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ชั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ชั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ชั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการนิเทศภายใน เป็นขั้นตอนในการนิเทศที่ทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ วิภา อัญญา (2555, หน้า 30) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนว่าสอดคล้องกับหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 51) กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 4) ด้านการประเมินผล การนิเทศสอดคล้องกับ พิสน โพนทัน (2559, หน้า 26) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 4) ด้านการประเมินผล การนิเทศ

1.4 ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพด้านครู 2) คุณภาพด้านนักเรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพสถานศึกษา ทั้งนี้ผลที่เกิดจากความสำเร็จในการดำเนินงานในการนิเทศภายในสถานศึกษาทำให้ครูผู้สอนมีความเข้มแข็งทางวิชาการทั้งการจัดทำหลักสูตร การทำวิจัยในชั้นเรียน การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทั้งคุณภาพด้านครู คุณภาพด้านนักเรียน คุณภาพผู้บริหารและคุณภาพสถานศึกษา สอดคล้องกับ วิษณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 113-114) ได้กล่าวถึงผลของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าผลการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษาสอดคล้องไพลิน สุ่มังคละ (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง คุณภาพด้านครูประกอบด้วย 1) ครูมีความตระหนักในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน 2) ครูให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น 3) ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ อมรรัตน์ เสงี่ยม (2557, หน้า 133-134) ได้กล่าวถึงคุณภาพนักเรียน ไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ด้านความรู้ใฝ่เรียน 4) ด้านทักษะการคิด 5) ด้านทักษะการทำงาน 6) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับ อุดม ชูสิวรรณ (2559, หน้า 111) ได้กล่าวถึงคุณภาพผู้บริหาร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถนำโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล 2) ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 3) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางการศึกษามีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ 5) ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร 6) ผู้บริหารมีประสบการณ์อบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้สอดคล้องกับ ธนากร อาทะเดช (2552, หน้า 9) ได้กล่าวถึงคุณภาพของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เรียนมีระดับคุณภาพ มีการพัฒนาทุกด้านเรียนต่อและประกอบอาชีพได้ โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน เป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนโรงเรียนอื่น 2) ด้านกระบวนการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด บรรยายภาคการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารจัดการดีใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน

3) ด้านปัจจัย บุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและจำนวนเพียงพอ ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 4) ด้านบริบท เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อกระบวนการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและประโยชน์ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนาศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอบถามอาจารย์ที่ปรึกษา สอบถามผู้เชี่ยวชาญและเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้ มีทักษะด้านเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นในการนิเทศภายใน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากร มีทักษะการบริหารจัดการที่ดีและมีความสามารถในการตัดสินใจในกระบวนการนิเทศภายใน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูและบุคลากร การสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่ครูและบุคลากร การจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูและบุคลากร สอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 83-84) ได้กล่าวถึง ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ ดังนี้ 1) ผู้นิเทศมีความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับวิธีการสอน

เป็นอย่างดี 2) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อเป็นอย่างดี 3) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอน 4) ผู้นิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศ 5) ผู้นิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ

2.1.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงในการจัดโครงการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการประสานงานและประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ มีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายในอย่างจริงจัง มีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ วรณดี สุธานีชัย (2557, หน้า 84) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความตระหนักและมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และได้กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน

2.1.3 ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศมีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดโดยสถานศึกษาต้องมีวัสดุ อุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพียงพอสำหรับการนิเทศภายใน สถานศึกษาจัดทำคู่มือ เอกสารที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศภายใน สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ สถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศภายใน สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีการตรวจสอบปรับปรุงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้มีความพร้อมใช้

ในการนิเทศภายใน สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะจัดทำสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการจัดการนิเทศภายใน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสื่อและเครื่องมือติดต่อสื่อสารระหว่างกัน สอดคล้องกับ วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 108) ได้กล่าวถึงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ไว้ว่า สื่อ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการนิเทศภายในกล่าวคือ ทำให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วรณดี สุชาพาณิชย์ (2557, หน้า 84-86) ได้กล่าวถึงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการแก้ปัญหา และความตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศ ทราบที่มาของปัญหาความต้องการ และวางแผนแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เครื่องมือเหล่านี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบประเมินค่า และแบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สื่อและเครื่องมือ สำหรับการตรวจคุณภาพการศึกษา และ 2) สื่อและเครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพ การศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสังเกตการณ์สอน เพื่อร่วมพัฒนาการจัดการเรียน การสอนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

2.1.4 ด้านบรรยากาศในการนิเทศ มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบรรยากาศในการนิเทศภายในผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรม การนิเทศภายในอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดีสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อ การจัดการเรียนการสอนสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่นักเรียนสร้าง บรรยากาศทางด้านจิตใจในชั้นเรียนด้วยบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและเป็นกันเองสร้าง บรรยากาศในการเยี่ยมชั้นเรียนที่ดีด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับ วรณดี สุชาพาณิชย์ (2557, หน้า 8) ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ หมายถึง บรรยากาศที่มีความเหมาะสม ส่งเสริมให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จ เช่น ความเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือกันจัด กิจกรรมต่าง ๆ มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 9) ได้กล่าวถึง สภาพบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการนิเทศภายใน หมายถึง สภาพการทำงานของโรงเรียนมีการดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน

ด้วยยินดี ทำงานกันเป็นกลุ่ม มีความรักความสามัคคีกัน มีความเป็นมิตร และเอื้ออาทร ช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ

2.1.5 ด้านแรงจูงใจ มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการนิเทศภายใน ผู้บริหารจัดทำสวัสดิการ รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือครูให้นำวัสดุอุปกรณ์การสอน มาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างกันและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญร่วมกัน ผู้บริหารสร้างลักษณะความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับ วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 40) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้รับ การนิเทศว่า แรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ หมายถึง การกระทำและพลังที่มากกระตุ้นผลักดัน ให้ผู้รับการนิเทศมีความตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้ ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ พลังดังกล่าวอาจเกิดขึ้นเองจาก ความต้องการของผู้รับการนิเทศหรืออาจมาจากสิ่งเร้าบุคคลอื่นก็ได้ สอดคล้องกับ สิริกร คำมูล (2556, หน้า 53) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการนิเทศ ไว้ว่า แรงจูงใจ ในการนิเทศการศึกษาหมายถึง ผู้นิเทศจะต้องสามารถจูงใจให้ผู้รับการนิเทศการศึกษาหรือ ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพโดยการชมเชย ให้เกียรติ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับความก้าวหน้าในงานและ วิชาชีพ

2.2 ขอบข่ายการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 การพัฒนาหลักสูตร มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุดซึ่งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องร่วมกันปฏิบัติดังนี้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร ร่วมกันกำหนด เป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร ร่วมกันกำหนดแนวทางและ

วิธีการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้านการพัฒนาหลักสูตร ร่วมกันกำหนดวันและเวลาในการนิเทศการพัฒนาหลักสูตร ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองเรื่องการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร ผู้รับการนิเทศตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตร ประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศในการพัฒนาหลักสูตร ได้รับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตร สอดคล้องกับ ปรินด์ดา ศิริพัฒน์กุล (2558, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาให้มีการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร สอดคล้องกับ สายใจ ประยูรสุข (2551, หน้า 65-66) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ 1) การเตรียมการ โดยการสำรวจปัญหาความต้องการ วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน 2) การดำเนินการจัดทำสาระ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดเนื้อหาวิชา กำหนดแนว การจัดการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผล 3) การนำหลักสูตรไปใช้ โดยการวางแผนการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม 4) การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล โดยการประเมินผลการใช้หลักสูตร และแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบร่างหรือสร้างหลักสูตร ระบบนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 5) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพจึงกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือหรือยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารการคิด การแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยการอนุรักษ์และ

พัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

2.2.2 การจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมและประโยชน์
อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูต้องพัฒนาตนเองเรื่อง
เทคนิควิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน
โดยใช้กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดให้
มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้
เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ตามแผนการจัดการเรียนรู้และให้สอดคล้องกับผู้เรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่
หลากหลายตามลักษณะของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามมาตรฐาน
และตัวชี้วัด ผู้บริหารและผู้นำเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสังเกต
การสอนในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศ เสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการ
สาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับ กาญจนา จันทะพันธ์ (2554, หน้า 51-52)
ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมให้นักเรียน
มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอนโดยครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะ
แนะแนวทางและส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้การฝึกนักเรียนให้
สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ใน
ชีวิตรประจำวันส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และ
สังคมได้อย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับภาวิดา นิลเฮงส์ (2555, หน้า 23) ได้ให้ความหมาย
ของการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ
โดยเฉพาะวิธีการสอนแบบเน้นกระบวนการการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการจัด
สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาชีพเพื่อหา
รายได้ระหว่างเรียนการจัดโปรแกรมการสอนซ่อมเสริมและการประเมินผลการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนจะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งผู้บริหารจะต้อง
ศึกษาหลักสูตรให้ถ่องแท้การจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมคำนึงถึงประสิทธิภาพของนักเรียน
เป็นสำคัญด้วยการควบคุมวิธีการสอนให้ดำเนินการไปตามกระบวนการที่วางไว้แล้ว
ประเมินผลงานนั้นจึงจำทำการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการในการนี้ถ้าต้องการ
ให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างรวดเร็วช่วยประหยัดในเรื่องเวลาจึงควรใช้สื่อเข้ามาช่วย
ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งสื่อที่ใช้มีหลายประเภท สอดคล้องกับ

สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์ (2551, หน้า 62) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่าการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนั้นจะต้องมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ต้องมีความสามารถในการวางแผน ออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยทักษะกระบวนการใช้การวัดผลประเมินคุณภาพผู้เรียนตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นจุดหมาย

2.2.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครุภัณฑ์นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้กับการเรียนการสอน ครูคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา สนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง การใช้สื่อเทคโนโลยี สนับสนุนให้ครูนำสื่อและนวัตกรรมที่ค้นคว้ามาทดลองใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูนำสื่อและนวัตกรรมที่ค้นคว้ามาทดลองใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้คำปรึกษา เรื่อง แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ภาวิดา นิลเฮงส์ (2556, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง ตัวกลางที่ถ่ายทอดสาระสนเทศไปสู่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นวัสดุเครื่องมือ และเทคนิควิธีการที่ผู้สอนมาประกอบการเรียนการสอนเพื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสื่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวผู้เรียนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการค้นคว้าหรือแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สื่อการเรียนจึงเปรียบเสมือนมือไม้ของครูที่สำคัญจะขาดเสียไม่ได้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ วัชรภรณ์ เมตุลา (2556, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเพื่อให้ผู้ส่งและผู้รับสามารถสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์ช่วยส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นตัวกลางให้การเรียนการสอนบรรลุถึงจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับ พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556, หน้า 23) ได้กล่าวถึง การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง วัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นสื่อกลางระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนมีเป้าหมายทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้เป็นอย่างดีสรุปได้ว่าการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน

หมายถึง สิ่งที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วเป็นผลให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.3.4 การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน สอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนดส่งเสริมให้คำแนะนำแก่ครูให้มีการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนตามสภาพจริงอย่างสม่ำเสมอ จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อสอบเพื่อวัดผลประเมินผล การเรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ทุกรายวิชา ส่งเสริมครูให้คำปรึกษาแนะนำ เรื่องวิธีการวัดและประเมินผล (ก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และปลายภาคเรียน) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ เรื่อง การสร้างเครื่องมือ และการจัดเก็บข้อมูล การวัดและประเมินผล การเรียนการสอนอย่างมีระบบ ส่งเสริมให้ครูมีการประเมินวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้มี ประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูมีการสรุปผลการวัดผลและประเมินผล เพื่อนำไปวางแผน พัฒนาการดำเนินงานด้านวิชาการ ในอนาคต ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมิน มาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ สอดคล้องกับ กาญจนา จันทะพันธ์ (2554, หน้า 56) ได้กล่าวถึง การวัดและประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดได้หรือไม่ ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้ เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน เพื่อตัดสินผลการเรียน สอดคล้องกับ ชวนพิศ คาคสนิท (2554, หน้า 49) ได้กล่าวถึง การวัดและประเมินผล หมายถึง การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องวัดและประเมินครอบคลุมทั้ง ด้านความรู้ ความรู้สึก และทักษะการแสดงออก อีกทั้งยังต้องใช้รูปแบบการประเมินตาม สภาพจริงในการประเมินระหว่างการเรียนการสอน สอดคล้องกับ สุรัชย์ คุณแก้ว (2555, หน้า 39) ได้กล่าวถึง การวัดและประเมินผล การศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอน ใช้ตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้องและเหมาะสมกับ สาระการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์

2.3 กระบวนการนิเทศภายใน

2.3.1 ชั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายใน มีการสำรวจ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตาม มาตรฐานคุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการศึกษาความต้องการของ ครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีการศึกษาความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการศึกษา ความต้องการของชุมชน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน มีการกำหนด ทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยคณะกรรมการการนิเทศ ภายในและศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยดำเนินการทุกปี การศึกษาสอดคล้องกับ อรรถพล ปิ่นมณี (2550, หน้า 36) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศเป็นการนำข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับผลดำเนินงานตามที่คาดหวังหรือความต้องการของสถานศึกษาในอนาคต สอดคล้องกับ จักรกฤษ สมศิลา (2557, หน้า 46) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพการนิเทศ ภายในโรงเรียน เป็นการตรวจสอบสภาพที่เป็นจริงด้านต่าง ๆ ของงาน ได้แก่ เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดกิจกรรมการนิเทศ และ การดำเนินการตามความต้องการ สอดคล้องกับ วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 37) ได้ กล่าวถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศว่าเป็นสภาพที่เป็น จริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้นมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพ ต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการ ตามความต้องการ สอดคล้องกับ วิชณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 67) ได้กล่าวถึง การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศว่า การศึกษาสภาพและความจำเป็น ในการนิเทศ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศซึ่งจะ นำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนด

ทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด

2.3.2 ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ มีความเหมาะสมและประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษาคควรมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน ร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน ร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน มีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานร่วมกัน สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศภายในตลอดปี การศึกษา สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการโครงการนิเทศภายใน สถานศึกษารวมถึงแต่งตั้งครูทุกคนให้เป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้วย ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศ สอดคล้องกับ ชัยจิตติมา พงษ์พรหม (2558, หน้า 27) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่าการวางแผน และการกำหนดทางเลือกเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและสามารถ ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย โดยต้องอาศัยการกำหนดทางเลือกผ่าน การวางแผนหรือโครงการเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของ การดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด สอดคล้องกับ ญัฐพงศ์ ทับสุลี (2559, หน้า 41) ได้ กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่าการวางแผนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งแจ้งรายละเอียดการนิเทศ การศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อหาสิ่งที่คุณได้รับการนิเทศต้องการให้นิเทศและศึกษาสภาพ ปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครูพร้อมทั้งมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา สอดคล้องกับ พิสน โพนทัน (2559, หน้า 28) ได้กล่าวถึง การวางแผนการนิเทศไว้ว่าการวางแผนการนิเทศเป็นการนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหามากำหนดกิจกรรม กำหนดทางเลือกแนวทางการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา โดยจัดทำปฏิทิน การนิเทศ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณ

2.3.3 ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ มีความเหมาะสม และประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน จัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระบบ และต่อเนื่อง มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและสังเกตการณ์สอนของครูเป็นรายบุคคล ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานการนิเทศภายใน มีการนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป ร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ทัศนทิมา พงษ์พรหม (2558, หน้า 36) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่าการปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศและควบคุมการนิเทศให้มีคุณภาพตามแนวทางในการนิเทศที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนไปในทิศทางที่ดีขึ้น และการให้การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ดีอยู่แล้ว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ภูษิต ภูษิต (2559, หน้า 42) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่า การลงมือปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการนิเทศครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแผนกลยุทธ์ หรือแผนที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ พิสน โพนทัน (2559, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่า การปฏิบัติการนิเทศเป็นการดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการโดยมีวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษา

2.3.4 ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน จัดให้มีการประชุมอภิปรายเพื่อประมวลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงงาน มีการประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้นวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศ

การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ดาววรรณ เอมนิล (2555, หน้า 20) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่าการประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ทำหน้าที่ดำเนินการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะผู้นิเทศ มีขอบข่ายกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2) ประเมินความคิดเห็นเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ 3) ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 4) สรุปผลและรายงานประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป สอดคล้องกับ สัญชัย พูลสุข (2556, หน้า 55) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการนิเทศมาประเมินผลและรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในจะกระทำได้ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและสรุปผลภายหลังการนิเทศภายในก็ได้ การประเมินผล เป็นตัวชี้วัดว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผ่านมาได้ประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับ สุเมธ คะลีลวัน (2557, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินผลหลักการใช้ในการประเมินผล ดังนี้ 1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ 2) การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำเมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว 3) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย

ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ 4) การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการและการประเมินผลสรุป 5) การประเมินผลเป็น 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้าการประเมินผลที่กระบวนการการประเมินผลผลิต

2.4 ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน

2.4.1 คุณภาพด้านครู มีความเหมาะสมและประโชยน์อยู่ในระดับมากที่สุด ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่ายส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้มีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่มเทเสี่ยสละการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด มีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557) ได้กล่าวถึง คุณภาพครูหรือคุณภาพผู้สอน ไว้ว่า ปกติคนที่จะมีอาชีพสอนหนังสือจะต้องเป็นผู้ที่มีผลการเรียนดี หรือเป็นคนเรียนเก่ง โรงเรียนที่มีชื่อเสียงทั่วโลกทุกระดับจะพยายามคัดเลือกคนเก่งให้เป็นผู้สอน ในอดีตประเทศไทยเราใครจะเรียนครูต้องเป็นคนเก่งจึงจะเข้าเรียนได้ แต่ในระยะหลังนี้เราไม่สามารถดึงดูดให้คนเก่งมาเรียนครูได้ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานหาคนเก่งมาเป็นครูยาก ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด ในขณะที่ประเทศเกาหลีใต้ประสบความสำเร็จมากในการดึงดูดคนเก่งมาสอนหนังสือสอดคล้องกับ ไพลิน สุ่มงคล (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง คุณภาพด้านครูประกอบด้วย

1) ครูมีความตระหนักในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน 2) ครูให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น 3) ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ อุดม ชูสิริวรรณ (2559, หน้า 110) ได้กล่าวถึง คุณภาพครู ประกอบด้วย 1) ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางด้านวิชาการ ผ่านการประเมินในระดับชาติ 2) ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านอาชีพ ผ่านการประเมินในระดับชาติ 3) ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร 4) ครูใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่เป็น

ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน 5) ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (Offline) 6) ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับนานาชาติ 7) ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 114) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนดมีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอมีการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่มเทเสียสละทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และได้กล่าวถึง ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครู หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจหรือความคิดที่ดีของครูที่มีต่อพฤติกรรมและวิธีการนิเทศของผู้นิเทศ ทำให้พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ร่วมใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพตามที่ได้รับนิเทศ

2.4.2 คุณภาพด้านนักเรียน มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด นักเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน มีทักษะในการอ่านคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนดีคนเก่งและมีความสุข นักเรียนมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีคุณภาพตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด และนักเรียนเกิดความสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 4) ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 69) ได้กล่าวถึง คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สามารถเรียนต่อและประกอบอาชีพได้ สอดคล้องกับ อมรรัตน์ เริงหอม (2557, หน้า 133-134) ได้กล่าวถึงคุณภาพนักเรียนไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 4) ด้านทักษะการคิด 5) ด้านทักษะการทำงาน 6) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4.3 คุณภาพผู้บริหาร มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง มีความเป็นมืออาชีพ มีความก้าวหน้าทางวิชาการ ผู้บริหารเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี ผู้บริหารขับเคลื่อนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ผู้บริหารสามารถวางแผนงานด้านวิชาการได้อย่างดีเยี่ยม ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร สามารถแก้ไขปัญหาด้านวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ สุชาติ อังศุจินดา (2553, หน้า 152) ได้กล่าวถึงความสำเร็จด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ไว้ว่า เป็นการที่โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพทุกระดับ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำคือมีการตื่นตัว ตั้งใจจริงให้กำลังใจและช่วยสนับสนุนนโยบาย มีแผนงานและโครงการรองรับมีการจัดโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทางการศึกษาและการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมการพัฒนาตามธรรมชาติแก่ผู้เรียนพร้อมทั้งกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนสอดคล้องกับ อุดม ชูสิ่ววรรณ (2559, หน้า 111) ได้กล่าวถึงคุณภาพผู้บริหาร ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถนำโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล 2) ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 3) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ 5) ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร 6) ผู้บริหารมีประสบการณ์อบรมศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.4.4 คุณภาพสถานศึกษา มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดสถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพในการพัฒนางานด้านวิชาการ สถานศึกษามีทีมงานเครือข่ายภายในด้านวิชาการที่เข้มแข็ง มีผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบ มีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน มีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ อัญชลี กำพลรัตน์ (2534, หน้า 78) ได้กล่าวถึงคุณภาพของ

สถานศึกษาถึงหลักการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้ คือ 1) เป็นการพัฒนา แก้ไข หรือปรับปรุงงานของสถานศึกษา 2) มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 3) ปฏิบัติได้ทั้งลักษณะเป็นคณะบุคคลและเป็นรายบุคคล 4) ควรมิฉะนั้นกรรมการนิเทศภายใน ทำหน้าที่สร้างระบบในการนิเทศ และให้การนิเทศแก่บุคคลในสถานศึกษานั้น 5) บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศภายใน ต้องเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 6) ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 7) การทำงานของทุกฝ่ายต้องยึดหลักประชาธิปไตย 8) ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชาการและใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับ สมนึก โกเสนตอ (2551, หน้า 173) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาต่อการนิเทศภายใน คือ มีระบบการจัดการงานบริหารทั่วไปครบถ้วน สถานศึกษาผ่านการประเมินจากการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างสมบูรณ์ มีแผนการปฏิบัติงานประจำปีที่เป็นระบบ ได้วิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะงานนิเทศภายใน สอดคล้องกับ ธนากร อาทะเดช (2552, หน้า 9) ได้กล่าวถึงคุณภาพของสถานศึกษาและคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จไว้ว่า เป็นสิ่งที่ปรากฏขึ้นในสถานศึกษา ณ เวลาปัจจุบัน เป็นลักษณะดี เป็นคุณประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ตามแนวคิด “โรงเรียนสมบูรณ์แบบ” เมืองศัประกอบความสำเร็จ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านปัจจัย 4) ด้านบริบท

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีทั้งความเหมาะสมและประโยชน์ในระดับมากที่สุด เมืองศัประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 2) ขอบข่ายการนิเทศภายใน 3) กระบวนการ/ขั้นตอนการนิเทศภายใน 4) ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูภายในสถานศึกษาจากการวิจัยครั้งนี้

ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาครูในสถานศึกษาให้พัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพนักเรียนต่อไป

1.2 สำหรับสถานศึกษา เพื่อประโยชน์สำหรับสถานศึกษาและประโยชน์ทางวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาผู้ทำหน้าที่นิเทศ ให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้พัฒนาตนเองต่อไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้นิเทศครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพตนเองและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรติดตาม ประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการดำเนินการสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.5 การใช้รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้ ควรกำหนดระยะเวลาในการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานศึกษา วางแผนการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนก่อนนำไปใช้ เพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยและพัฒนาโดยการนำรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้และศึกษาผลที่เกิดขึ้น

2.2 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.3 ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยใช้รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่พัฒนาขึ้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กนกธร วงษ์จันทร์. (2560). *บรรยากาศโรงเรียน*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/228203>. 20 กรกฎาคม 2562.
- กมลกาญจน์ ศรีประสาร. (2555). *การพัฒนาบุคลากรด้านการผลิตและใช้สื่อประสมในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนวิทยาราชภัฏรณรงค์ อำเภอสวีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรวีร์ เกษบรรจง และสุเทพ ลิ้มอรุณ. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). *กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. *การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษขจร ศรีถาวร. (2555). *การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กฤษดา ลิ้มมะโน. (2552). *ปัญหาการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายและครูแกนนำในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มที่ 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

- กาญจนา จันทะพันธ์. (2554). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ คศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กิตติยา ผ่านเมือง. (2558). *การพัฒนาารูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
โรงเรียนกับชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกจนคร*
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2555). *การนิเทศในสถานศึกษา. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก
http://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503_8_t.pdf.
16 พฤษภาคม 2562.*
- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อ
พัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียน
ขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- จรัญ น่วมมะโน. (2562). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู
ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- จริยา แต่งอ่อน (2559). *รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- จารุณี แสงสุวรรณ. (2550). *การพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษาในรูปแบบ
ศูนย์การเรียนของสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).*

- จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์. (2556). รูปแบบการนิเทศการศึกษาโดยกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานผู้เป็นบุคคลภายนอก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม:
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.
 (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จิรภรณ์ ส่งเสริม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายในของ
 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7.
 การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิรวรรณ สุวรรณสาม. (2558). การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในแบบคู่สัญญา
 โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2550). การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน เอกสารคำสอน วิชา 2748617.
 สาขาวิชานิเทศการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำ
 ทางวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชฎาภรณ์ บรรณารมย์. (2552). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน
 โรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชูศรี ธนอมกิจ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี. วิทยานิพนธ์
 กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมพูนุช โยธี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของ
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชวนพิศ คาคสนิท. (2554). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอน
 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2544). บรรยายภาคในชั้นเรียนและการจูงใจ.
 วารสารวิชาการ, 2(4), 42-53.
- _____. (2553). การนิเทศการสอนแผนใหม่. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.

- ชาวี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศิลป์บรรณาการ.
- ช่อลัดดา ลิ้มมา. (2562). *การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริม
บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูผู้สอน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*
- ณภิญรัตน์ ทัพขวา. (2557). *การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อ
ยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์.*
- ณัฐชนา สหุณิล. (2559). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ดาวรรณ เอมนิล. (2555). *การใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ
การสอนโรงเรียนบ้านค้าย อำเภอบ้านค้าย จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์
ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เดชพล จันทน์นท์. (2549). *การนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- เดชณัฏฐ์ชัย เนียมสุวรรณค์. (2557). *รูปแบบการบริการการนิเทศการศึกษาของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ต่อศักดิ์ เนียมวิสัย. (2559). *แนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์
ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ถวิล อรัญเวศ. (2562). *สาเหตุที่นักเรียนมีคะแนนผลสอบ O-NET ต่ำและแนวทาง
การยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ O-NET. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก
www.gotoknow.org. 25 กันยายน 2562.*
- ทองใบ ทองมาก. (2555). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.*

- ทิตนา แคมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนันท์ คณธรมย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในกับความต้องการการนิเทศภายในของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชพงษ์ ฐัญญู. (2552). *สภาพและปัญหาการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- นพรัตน์ คลีตอนยอ. (2551). *การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://ss530.multiply.com/journal/item/34>. 25 กรกฎาคม 2562.
- นันทวัน แจ้งสุข. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก เชียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นัยนัปร ปานกลัด. (2558). *แนวทางการนิเทศภายในเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านอรุโณทัย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นรรชต์ ฝันเชียร. (2562). *การเรียนการสอนในยุค 4.0 ต้องเป็นอย่างไร*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/71421-teartedu-teart-tearttea->. 6 มิถุนายน 2562.

- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร Curriculum Development*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2556). *ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ:
เอส.พรินติ้ง ไทย แพคเทอरी.
- บุญชม ศรีสะอาด, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และปรีชา สามัคคี. (2552). *รายงานการวิจัย
การพัฒนาแบบการประเมินแผนงานและโครงการในสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2559). *การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก
http://www.kroobannok.com/news_file/p61238851032.pdf.
16 กรกฎาคม 2562.
- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). *การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประกิต สิงห์ทอง. (2552). *การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา เลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประภาส ไชยมี. (2546). *การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านนาจาน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร*.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปาริชาติ บุญนิธิ. (2559). *การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก
<https://porplacm.wordpress.com/2016/03/26/การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน>.
15 กรกฎาคม 2562.
- ปิยานุช เหลลากลม. (2556). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน
ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.

- ปัญญา อัครพุทธพงศ์. (2557). *ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.
- พงษ์ศักดิ์ ทองไชย. (2558). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ. (2556). *ความต้องการนิเทศการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมไทยในโรงเรียนนานาชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสัน โพนทัน. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เพิ่มพูล ร่มศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพลิน สุ่มงคละ. (2559). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภัณฑิรา สุปการ. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 (A model of the supervision management for the 21th century)*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ภาวดี หินขาว. (2555). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูและแนวทาง
การพัฒนาการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภาวดีดา นิลเอสงค์. (2555). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในอำเภอสุโขทัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มัทนียา นะตะ. (2554). *ความต้องการการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษของครูผู้สอน
ภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา อำเภออมลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.*
- เมธี ช่าง. (2544). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอกาจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ยรรยง ศิริภูมิ. (2551). *การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริม
สมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล
กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- รัตนา ดวงแก้ว และคณะ. (2555). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการ
เรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 5(2),
95-107.*
- รัตมี ภูกันตาน. (2562). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียน
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- รุ่ง แก้วแดง. (2550). *การปฏิรูปการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). *ปัจจัยพุทธระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณดี สุธาพานิชย์. (2557). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษาจังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยนอร์ธกรุงเทพ.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณณี ภิรมย์คำ. (2558). *รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กาญจนบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วรสิทธิ์ วรรณพงษ์. (2552). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชสีมา.
- วรภรณ์ พรหมนิล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช*. (พิมพ์ครั้งที่ 12).
นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
นครปฐม.
- วัชรภรณ์ เมตุลา. (2556). *ปัญหาการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันชัย อยู่ตรง. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นเทรค.
- วารุณีย์ วงศ์ลีลา. (2557). การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของ
ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2557). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- วิจิตร ศรีอ้วน, ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์. (2557). นโยบายการวางแผน
และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิชฌนี ทศตะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย มานะพิมพ์. (2556). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียนระดับ
มัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นเทรค.
- วิภา อยู่คง. (2555). การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรภาพพัฒนา.
- วิสูตร ม่วงหวาน. (2551). การศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท.
สุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุบลราชธานี.

- ศรันย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์. (2558). *แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.
- ศรีโพธิ์ วาญักษ์. (2555). *นโยบายและการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศรุติพงศ์ ภูวิชร์วรานนท์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้ แบบผสมผสาน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศศิธร กองกาญจน์. (2556). *บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน สถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิขริน กณะกาศัย. (2552). *สภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอน ในโรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ. ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิวากร นันโท. (2550). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง โรงเรียนวัดศรีวังค์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แนวทาง การนิเทศเต็มพิกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ศูนย์พัฒนาและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แนวทางการพัฒนา ศึกษาพิเศษ 2557*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- สมคิด บางโท. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สมชัย วงษ์นายะ. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ในระดับ บัณฑิตศึกษา*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- สมนึก โภเสนตอ (2551). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแม่ลาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก http://thaitribune.org/contents/detail/312content_id=9454&rand=1482061. 29 กรกฎาคม 2562.
- สมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะนำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมาน อัครภูมิ. (2537). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- สมาน อัครภูมิ. (2549). *การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 1*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สังเวียน พิลาพันธ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผล การจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สัญญาชัย พูลสุข. (2556). *การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ล้มมา ธรนิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สามารถ ทิมนาต. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลีกรแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สายใจ ประยูรศุข. (2551). *ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน
โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (2562). *การรายงานผลการนิเทศ
กำกับ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2561.
นครพนม: กลุ่มงานเลขาธิการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและ
นิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง
การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการ
หลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
- _____. (2554). *แนวทางการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ
การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนา.*
- _____. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล
(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- _____. (2558). *แนวทางการดำเนินงานพลิกโฉมการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษา
ทางไกล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *เอกสารแนวทางการนิเทศภายใน
ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ:
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.*
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอก (องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือ
ผู้ประเมินเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (2554-2558) ระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554).
กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.*

- สิร์รานี วสุภัทร์. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริกร คำมูล. (2556). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุกัลยา นิยมทอง. (2561). *การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริม คุณลักษณะของนักเรียนตามโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณของโรงเรียน ขนาดเล็ก ในอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุชาติ อังศุจินดา. (2553). *องค์ประกอบของกลยุทธ์การตลาดที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สุชาติ เอกปัทมา, สุทนต์ ศรีไธย์ และจินต์ วิภาตะกัลป์. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 19(1), 47-58.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุปรียาอร สีสะแล. (2554). *การศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูวิทยาศาสตร์ ในสถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์. (2550). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2553). *อนาคตของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สุเมธ คะสีลวัน. (2557). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- สุรพล พิมพ์สอน. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2555). *การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. ในเอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2557). ปัจจัยทางการบริหารต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(8), 55-56.
- สมพร พรหมภาพ. (2555). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ โรงเรียนเมืองสมเด็จพระ อำเภอสมาธิ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). *การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ เชิงหอม. (2557). *การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัญชลี กำพลรัตน์. (2534). *การนิเทศการศึกษาภายในและแนวทางการนำไปใช้ในงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- อัญชลี ธรรมะวิถีกุล. (2562). *การจัดการเรียนการสอน*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก Panchalee.wordpress.com. 10 พฤษภาคม 2562.

- อัมพวรรณ สิริรักษ์. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
การจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายใน
โรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกใน
ระดับดีมาก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2559). *การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัศวิน วิภาดา. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2551). *การนิเทศการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อำไพ อุสาหะ. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3*. วิทยานิพนธ์ คม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- อุราภรณ์ คุณาเอก. (2554). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอี่ยมพร อ่อนน้อม. (2554). *การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Acheson, K.A & Gall., M. D. (1997). *Techniques in the Clinical Supervision of
Teacher.Preservice and Inservice Application*. 4th ed. New York: Longman.
- Burton, W.H. ANDBrueckner, L.J (1995). *Supervision : Associate Process*.
New York: Appleton Century Crofts.
- Davis, Keith. (1972). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw–Hill.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity : Youth and Crisis*. New York : W.W. Norton.

- Fox, Robert S. and Boies. (1973). *School climate improvement : A challenge to the school administrator*. Englewood ; Colorado : Phi Delta Kappa.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiated supervision*. Washington D.C. : AssonciationFor supervision and Curriculum Development.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational Behavior : A Diagnostic Approach*. 6thed., Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Harris, Ben M. (1975). *Supervisory Behavior in Education*. 2 nd. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prenjtice–Hall Inc.
- Harris. B.M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. Englewood Cliffs : Prentice–hall.
- Harris, Philip R. (1989). *High Performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity*. Glenview Illinois : Scott Foresman.
- Herzberg, Mausner, and Snydeman. (1959). *The Motivation to work*. USA: JohnWiley & Sons.
- Lowell, John T.; & Wiles, Kimball. (1983). *Supervision, For Better School*. 5thed., Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- Lunnenberg, Fred C. and Allan C. Ornstein. (2000). *Educational administration : Concepts and practice*. Z3rd ed.). Australia : Wadsworth.
- Patterson, J. (1986). *Teaching Personalize Decision Making*. 148 Santa Clara Country K–12 Career Education Consortium. n. p.
- Smith, R. H. & others. (1980). *Management : Making Organizations Perform*. New York: Macmillan.
- Sergiovanni, T.J. and Starratt, R. J. (1988). *Supervision : Human Perspectives*. New York: McGraw–Hill.
- Supovitz, J. A. & Poglingo, S. M. (2001). “*International Stufflebeam, Daniel L. (1973). In Educational Evaluation : Theory ang Practice*. California : Wadsworth Publishing Company, Inc.

Taro Yamane (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York:
Harper and Row Publications.

Wiles, Jon & Bondi, Joseph. (2004). *Supervision: A Guide to Practice*. 6thed.,
New Jersey : Pearson Merrill Prentice–Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิไลวรรณ สิทธิ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปจจริย หงษ์แก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปจจริย หงษ์แก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๓ ๖๕๙๖



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปจรรย์ หงษ์แก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์กคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปจรรย์ หงษ์แก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๓ ๖๕๔๖

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๘๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเจตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาจิริย์ หงษ์แก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๔๔๖๑๒๕๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำนอนุญาติให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรังษิณกุล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปาจิริย์ หงษ์แก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๓ ๖๕๑๖

canned with

"อยู่สกุล รักสกุล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำชะอีพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาจรรย์ หงษ์แก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๕๖๑๒๔๗๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรathayong)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๖๙๗ ๐๐๗๖

ผู้ประสานงาน นางสาวปาจรรย์ หงษ์แก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๓ ๖๕๐๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองชนพิทยาคม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปจรรย์ หงษ์แก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรathayongkorn)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปจรรย์ หงษ์แก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๓ ๖๕๔๖

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ

1. ดร. วิไลวรรณ สิทธิ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ดร. พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธ์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

3. ดร. อมรรัตน์ เชิงหอม

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 3

4. ดร. ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

5. นางสาวปราณีต วดีศิริศักดิ์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ โรงเรียนอุเทนพัฒนา
วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ภาคผนวก ค
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

ข้อ	องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)
ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี	100	-
2	ผู้นิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและสามารถสาธิตให้ คำแนะนำแก่ครูได้	100	-
3	ผู้นิเทศมีความรู้และความเข้าใจและสามารถเป็นตัวอย่างในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี	100	-
4	ผู้นิเทศมีทักษะด้านเทคนิคที่จำเป็นในการนิเทศภายใน	100	-
5	ผู้นิเทศมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและผู้บริหารนิเทศ	100	-
6	ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการตัดสินใจใน กระบวนการนิเทศภายใน	100	-
7	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมการอบรมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครู	100	-
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมการสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่ครู	100	-
9	ผู้นิเทศส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน	100	-
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร			
1	ผู้บริหารรวมพัฒนากระบวนการการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	100	-
2	ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำในการจัดโครงการนิเทศภายใน	100	-
3	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในการนิเทศภายใน	100	-
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศภายในอย่างจริงจัง	100	-
5	ผู้บริหารประสานงานประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย เพื่อให้การนิเทศภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์	100	-
6	ผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน	100	-
7	ผู้บริหารสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	100	-
8	ผู้บริหาร สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน	100	-
9	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	100	-
สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ			
1	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพียงพอสำหรับการนิเทศ ภายใน	100	-

ข้อ	องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
2	สถานศึกษาจัดทำคู่มือ เอกสารที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศภายใน	100	-
3	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศภายใน	100	-
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการจัดการนิเทศภายใน	100	-
5	ส่งเสริมการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	100	-
6	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	100	-
7	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสื่อและเครื่องมือติดตอสื่อสารระหว่างกัน	100	-
8	สถานศึกษามีการตรวจสอบปรับปรุงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้มีความพร้อมใช้ในการนิเทศภายใน	100	-
9	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะจัดทำเครื่องมือในการนิเทศ	100	-
บรรยากาศในการนิเทศภายใน			
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	100	-
2	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	100	-
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกันและกันอย่างเปิดเผย	100	-
4	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี	100	-
5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน	100	-
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่นักเรียน	100	-
7	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่มีความอบอุ่นเป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจในชั้นเรียน	100	-
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชั้นเรียนที่ดีด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	100	-
แรงจูงใจ			
1	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	100	-
2	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร	100	-
3	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิผลขององค์กร	100	-

ข้อ	องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการนิเทศภายใน	100	-
5	ผู้บริหารจัดหาวัสดุการศึกษา รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่วุฒิสอนอย่างเป็นธรรมชาติ	100	-
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือครูให้นำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	100	-
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับความแตกต่างระหว่างกันและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	100	-
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญร่วมกัน	100	-
9	ผู้บริหารสร้างลักษณะความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	100	-

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 องค์ประกอบด้านขอขยายการนิเทศภายใน

ข้อ	องค์ประกอบด้านขอขยายการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
การพัฒนาหลักสูตร			
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร	100	-
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร	100	-
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร	100	-
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้านการพัฒนาหลักสูตร	100	-
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวันและเวลาในการนิเทศการพัฒนาหลักสูตร	100	-
6	ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองเรื่องการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร	100	-
7	ผู้รับการนิเทศตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตร	100	-
8	ผู้รับการนิเทศประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศในการพัฒนาหลักสูตร	100	-
9	ผู้รับการนิเทศได้รับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการโรงเรียน	100	-
การจัดการเรียนการสอน			
1	ครูพัฒนาตนเองเรื่อง เทคนิควิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	100	-
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	100	-
3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	100	-
4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	100	-
5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้และให้สอดคล้องกับผู้เรียน	100	-
6	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตามลักษณะของผู้เรียน	100	-
7	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	100	-

ข้อ	องค์ประกอบด้านขอบข่ายการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสังเกตการสอน ในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศ	100	-
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสร้างและประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจาก ผู้เชี่ยวชาญ	100	-
การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน			
1	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	100	-
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้ กับการเรียนการสอน	100	-
3	ครูคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการ เรียนการสอน	100	-
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการศึกษา	100	-
5	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง การใช้สื่อเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องเล่นดีวีดี)	100	-
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำสื่อและนวัตกรรมที่ค้นคว้ามาทดลองใช้กับ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	100	-
7	ผู้บริหารและผู้นิเทศให้คำปรึกษา เรื่อง แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	100	-
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน	100	-
การวัดและประเมินผล			
1	บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้	100	-
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน สอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด	100	-
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้คำแนะนำแก่ครูให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการ สอนตามสภาพจริงอย่างสม่ำเสมอ	100	-
4	ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อสอบเพื่อวัดผลประเมินผลการเรียนที่ เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทุกรายวิชา	100	-
5	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมครูให้คำปรึกษาแนะนำ เรื่องวิธีการวัดและ ประเมินผล (ก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และปลายภาคเรียน)	100	-
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีความรู้ เรื่อง การสร้างเครื่องมือและ การจัดเก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอย่างมีระบบ	100	-
7	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีการประเมินวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้วัดและ ประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ	100	-

ข้อ	องค์ประกอบด้านขอข่ากรณีพิเศษภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
8	ผู้บริหารและผู้มีเทศสงเสริมให้ครูมีการสรุปผลการวัดผลและประเมินผล เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการดำเนินงานด้านวิชาการในอนาคต	100	-
9	ผู้บริหารและผู้มีเทศสงเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ	100	-

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
องค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศภายใน

ข้อ	องค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
ชั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ			
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายใน	100	-
2	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	100	-
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	100	-
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	100	-
5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	100	-
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของชุมชน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน	100	-
7	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ	100	-
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยคณะกรรมการการนิเทศภายใน	100	-
9	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยดำเนินการทุกปีการศึกษา	100	-
ชั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ			
1	สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ อย่างชัดเจน	100	-
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการ นิเทศภายใน	100	-
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในให้ ชัดเจน	100	-
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอน การปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน	100	-

ข้อ	องค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนขั้นตอนและกระบวนการนิเทศภายในให้ชัดเจน	100	-
6	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน	100	-
7	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศภายในตลอดปีการศึกษา	100	-
8	สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการโครงการนิเทศภายในสถานศึกษารวมถึงแต่งตั้งครูทุกคนให้เป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาคด้วย	100	-
9	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศ	100	-
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน	100	-
2	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน	100	-
3	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการนิเทศภายใน	100	-
4	ผู้นิเทศจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามนิเทศตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ	100	-
5	ผู้นิเทศมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	100	-
6	ผู้นิเทศมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและสังเกตการณ์สอนของครูเป็นรายบุคคล	100	-
7	ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานการนิเทศภายใน	100	-
8	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป	100	-
9	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน	100	-
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ			
1	ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน	100	-
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	100	-
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดให้มีการประชุมอภิปรายเพื่อประมวลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงงาน	100	-

ข้อ	องค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้น	100	-
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	100	-
6	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด	100	-
7	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน	100	-
8	สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	100	-
9	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	100	-

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลการนิเทศภายใน

ข้อ	องค์ประกอบด้านประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
คุณภาพด้านครู			
1	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด	100	-
2	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	100	-
3	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคเพื่อให้ นักเรียนเข้าใจง่ายส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	100	-
4	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	100	-
5	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การจัดการเรียนรู้	100	-
6	ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่เมเลียสละการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	100	-
7	ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	100	-
8	ครูมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน	100	-
9	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	100	-
คุณภาพด้านนักเรียน			
1	นักเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน	100	-
2	นักเรียนมีทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหาได้เหมาะสม ตามระดับชั้น	100	-
3	นักเรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	100	-
4	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนคนเก่งและมีความสุข	100	-
5	นักเรียนมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น	100	-
6	นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	100	-
7	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น	100	-
8	นักเรียนมีคุณภาพตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด	100	-
9	นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการ จัดการเรียนการสอน	100	-
คุณภาพผู้บริหาร			
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง	100	-
2	ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ	100	-

ข้อ	องค์ประกอบด้านประสิทธิผลการนิเทศภายใน	ค่าสถิติ (n=5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
3	ผู้บริหารมีความก้าวหน้าทางวิชาการ	100	-
4	ผู้บริหารเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี	100	-
5	ผู้บริหารขับเคลื่อนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	100	-
6	ผู้บริหารสามารถวางแผนงานด้านวิชาการได้อย่างดีเยี่ยม	100	-
7	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน	100	-
8	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา ด้านวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้	100	-
9	นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผล การบริหารและการจัดการศึกษา	100	-
คุณภาพสถานศึกษา			
1	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	100	-
2	สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการพัฒนางานด้านวิชาการ	100	-
3	สถานศึกษามีทีมงานเครือข่ายภายในด้านวิชาการที่เข้มแข็ง	100	-
4	สถานศึกษามีผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน	100	-
5	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบ	100	-
6	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	100	-
7	การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	100	-
8	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน	100	-
9	สถานศึกษามีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	100	-

ภาคผนวก ง

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ของแบบสอบถามรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC
		1	2	3	4	5	
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน							
ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจใหม่หลักสูตรและสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	ผู้นิเทศมีทักษะด้านเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นในการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	ผู้นิเทศมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีและมีความสามารถในการตัดสินใจในกระบวนการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร							
10	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงในการจัดโครงการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายในอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15	ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					IOC
		1	2	3	4	5	
17	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ							
19	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพียงพอสำหรับการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	สถานศึกษาจัดทำคู่มือ เอกสารที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการจัดการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	ส่งเสริมการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสื่อและเครื่องมือติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26	สถานศึกษามีการตรวจสอบปรับปรุงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้มีความพร้อมใช้ในการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะจัดทำสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านบรรยากาศในการนิเทศภายใน							
28	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกันและกันอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมการนิเทศภายในอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่ช่วยเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศทางด้านจิตใจในชั้นเรียนด้วยบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชมชั้นเรียนที่ดีด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC
		1	2	3	4	5	
แรงจูงใจ							
36	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ประพฤติดีและประสิทธิผลขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39	ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40	ผู้บริหารจัดหาวัสดุการ รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดตั้งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือครูให้นำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างกันและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
44	ผู้บริหารสร้างลักษณะความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน							
ด้านการพัฒนาหลักสูตร							
45	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
46	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้านการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศร่วมกันกำหนดวันและเวลาในการนิเทศการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
50	ผู้บริหารนิเทศพัฒนาตนเองเรื่องการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
51	ผู้บริหารนิเทศตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
52	ผู้บริหารนิเทศประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC
		1	2	3	4	5	
53	ผู้บริหารนิเทศได้รับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการจัดการเรียนการสอน							
54	ครูพัฒนาตนเองเรื่อง เทคนิควิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
55	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
56	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
57	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
58	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้และให้สอดคล้องกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
59	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตามลักษณะของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
60	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
61	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูผู้บริหารนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
62	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน							
63	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
64	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาทดลองใช้กับการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
65	ครูคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
66	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
67	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง การใช้สื่อเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องเล่นดีวีดี)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
68	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำสื่อและนวัตกรรมที่ค้นคว้าทดลองใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
69	ผู้บริหารและผู้นิเทศให้คำปรึกษา เรื่อง แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
70	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านการวัดและประเมินผล							
72	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
73	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ค่านำแก่นครูให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
74	ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อสอบเพื่อวัดผลประเมินผล การเรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทุกรายวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
75	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมครูให้คำปรึกษาแนะนำ เรื่องวิธีการวัดและประเมินผล (ก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และปลายภาคเรียน)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
76	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีความรู้ เรื่อง การสร้างเครื่องมือ และการจัดเก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
77	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีการประเมินวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
78	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีการสรุปผลการวัดผลและประเมินผล เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการดำเนินงานด้านวิชาการในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
79	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศภายใน							
ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ							
80	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
81	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
82	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
83	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
84	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของนักเรียน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
85	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของชุมชน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
86	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC
		1	2	3	4	5	
87	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยคณะกรรมการการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
88	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยดำเนินการทุกปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
89	สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
90	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

91	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
92	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
93	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนขั้นตอนและกระบวนการนิเทศภายในให้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
94	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
95	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติการนิเทศภายในตลอดปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
96	สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการโครงการนิเทศภายในสถานศึกษารวมถึงแต่งตั้งครูทุกคนให้เป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
97	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ

98	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
99	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
100	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
101	ผู้นิเทศจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
102	ผู้นิเทศมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC
		1	2	3	4	5	
103	ผู้นิเทศมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและสังเกตการณ์สอนของครูเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
104	ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
105	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
106	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

107	ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
108	ผู้บริหารและผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
109	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดให้มีการประชุมอภิปรายเพื่อประมวลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
110	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
111	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน วิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
112	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
113	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
114	สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
115	สถานศึกษานำข้อมูลที่ไต่จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน

คุณภาพด้านครู

116	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
117	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC
		1	2	3	4	5	
118	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่ายส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
119	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
120	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
121	ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู ทুমเทเสี่ยสละการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
122	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
123	ครูมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
124	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
คุณภาพดานนักเรียน							
125	นักเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
126	นักเรียนมีทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
127	นักเรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
128	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนดีคนเก่งและมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
129	นักเรียนมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
130	นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
131	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
132	นักเรียนมีคุณภาพตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
133	นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
คุณภาพผู้บริหาร							
134	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
135	ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
136	ผู้บริหารมีความก้าวหน้าทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
137	ผู้บริหารเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
138	ผู้บริหารขับเคลื่อนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC
		1	2	3	4	5	
139	ผู้บริหารสามารถวางแผนงานด้านวิชาการได้อย่างดีเยี่ยม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
140	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
141	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสามารถแก้ไขปัญหาด้านวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
142	นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

คุณภาพสถานศึกษา

143	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่ความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
144	สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการพัฒนางานด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
145	สถานศึกษามีทีมงานเครือข่ายภายในด้านวิชาการที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
146	สถานศึกษามีผลงานด้านวิชาการและเป็นที่ยอมรับจากสาธารณชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
147	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
148	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
149	สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
150	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
151	สถานศึกษามีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
รวม		151	151	151	151	151	1.00
รวมเฉลี่ย		1	1	1	1	1	1.00

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	คำอำนาจ จำแนก (n = 50)
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน		
ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ		
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	0.49
2	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	0.71
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	0.71
4	ผู้นิเทศมีทักษะด้านเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นในการนิเทศภายใน	0.65
5	ผู้นิเทศมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากร	0.91
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีและมีความสามารถในการตัดสินใจในกระบวนการนิเทศภายใน	0.92
7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูและบุคลากร	0.91
8	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่ครูและบุคลากร	0.92
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูและบุคลากร	0.92
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
10	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	0.79
11	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงในการจัดโครงการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดี	0.98
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ	0.98
13	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา	0.98
14	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายในอย่างจริงจัง	0.72
15	ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน	0.65
16	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู	0.72
17	ผู้บริหาร-สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน	0.59
18	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	0.98

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าอำนาจ จำแนก (n = 50)
ด้านสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ		
19	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพียงพอสำหรับการนิเทศภายใน	0.77
20	สถานศึกษาจัดทำคู่มือ เอกสารที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศภายใน	0.84
21	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศภายใน	0.84
22	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการจัดการนิเทศภายใน	0.74
23	ส่งเสริมการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	0.77
24	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	0.72
25	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสื่อและเครื่องมือติดต่อกันสื่อสารระหว่างกัน	0.72
26	สถานศึกษามีการตรวจสอบปรับปรุงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้มีความพร้อมใช้ในการนิเทศภายใน	0.75
27	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะจัดทำสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	0.84
ด้านบรรยากาศในการนิเทศภายใน		
28	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	0.59
29	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	0.78
30	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกันและกันอย่างเปิดเผย	0.82
31	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมการนิเทศภายในอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี	0.76
32	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน	0.76
33	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่นักเรียน	0.95
34	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศทางด้านจิตใจในชั้นเรียนด้วยบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและเป็นกันเอง	0.95
35	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชั้นเรียนที่ดีด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	0.95
แรงจูงใจ		
36	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	0.61
37	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร	0.61
38	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิผลขององค์กร	0.72
39	ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการนิเทศภายใน	0.75
40	ผู้บริหารจัดหาสวัสดิการ รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนอย่างเป็นธรรม	0.85
41	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือครูให้นำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	0.68

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าอำนาจ จำแนก (n = 50)
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างกันและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	0.46
43	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญร่วมกัน	0.43
44	ผู้บริหารสร้างลักษณะความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น	0.65
ค่าความเชื่อมั่น		0.98
องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน		
ด้านการพัฒนาหลักสูตร		
45	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร	0.80
46	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร	0.81
47	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร	0.81
48	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้านการพัฒนาหลักสูตร	0.81
49	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวันและเวลาในการนิเทศการพัฒนาหลักสูตร	0.74
50	ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองเรื่องการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร	0.58
51	ผู้รับการนิเทศตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตร	0.83
52	ผู้รับการนิเทศประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศในการพัฒนาหลักสูตร	0.80
53	ผู้รับการนิเทศได้รับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการโรงเรียน	0.80
ด้านการจัดการเรียนการสอน		
54	ครูพัฒนาตนเองเรื่อง เทคนิควิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	0.78
55	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.77
56	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.77
57	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	0.55
58	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้และให้สอดคล้องกับผู้เรียน	0.77
59	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตามลักษณะของผู้เรียน	0.55
60	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	0.85
61	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศ	0.83
62	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ	0.78

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าอำนาจ จำแนก (n = 50)
ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน		
63	ผู้บริหารและคุณิเทศสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	0.63
64	ผู้บริหารและคุณิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้กับการเรียนการสอน	0.92
65	ครูคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	0.85
66	ผู้บริหารและคุณิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา	0.81
67	ผู้บริหารและคุณิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง การใช้สื่อเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องเล่นดีวีดี)	0.63
68	ผู้บริหารและคุณิเทศสนับสนุนให้ครูนำสื่อและนวัตกรรมที่ค้นคว้าทดลองใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	0.68
69	ผู้บริหารและคุณิเทศให้คำปรึกษา เรื่อง แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	0.86
70	ผู้บริหารและคุณิเทศสนับสนุนให้ครูประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน	0.74
ด้านการวัดและประเมินผล		
71	ผู้บริหารและคุณิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.64
72	ผู้บริหารและคุณิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด	0.64
73	ผู้บริหารและคุณิเทศส่งเสริมให้คำแนะนำแก่ครูให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงอย่างสม่ำเสมอ	0.47
74	ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อสอบเพื่อวัดผลประเมินผลการเรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทุกรายวิชา	0.72
75	ผู้บริหารและคุณิเทศส่งเสริมครูให้คำปรึกษาแนะนำ เรื่องวิธีการวัดและประเมินผล (ก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และปลายภาคเรียน)	0.72
76	ผู้บริหารและคุณิเทศส่งเสริมให้ครูมีความรู้ เรื่อง การสร้างเครื่องมือและการจัดเก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอย่างมีระบบ	0.72
77	ผู้บริหารและคุณิเทศส่งเสริมให้ครูมีการประเมินวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ	0.72
78	ผู้บริหารและคุณิเทศส่งเสริมให้ครูมีการสรุปผลการวัดผลและประเมินผล เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการดำเนินงานด้านวิชาการในอนาคต	0.80
79	ผู้บริหารและคุณิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ	0.72
ค่าความเชื่อมั่น		0.98
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศภายใน		

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าอำนาจ จำแนก (n = 50)
ชั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ		
80	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายใน	0.69
81	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	0.45
82	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	0.45
83	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	0.58
84	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	0.83
85	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน	0.73
86	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ	0.73
87	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยคณะกรรมการการนิเทศภายใน	0.48
88	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยดำเนินการทุกปีการศึกษา	0.45
ชั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ		
89	สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศเป็นสายลักษ์ณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน	0.76
90	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน	0.67
91	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน	0.76
92	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน	0.67
93	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนขั้นตอนและกระบวนการนิเทศภายในให้ชัดเจน	0.67
94	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน	0.49
95	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศภายในตลอดปีการศึกษา	0.67
96	สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการโครงการนิเทศภายในสถานศึกษารวมถึงแต่งตั้งครูทุกคนให้เป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วย	0.68
97	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศ	0.76

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าอำนาจ จำแนก (n = 50)
ชั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ		
98	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน	0.72
99	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน	0.75
100	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการนิเทศภายใน	0.75
101	ผู้นิเทศจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติ การนิเทศตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ	0.79
102	ผู้นิเทศมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	0.88
103	ผู้นิเทศมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและสังเกตการณ์สอนของครูเป็นรายบุคคล	0.88
104	ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานการนิเทศ ภายใน	0.82
105	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรม การเรียนการสอนต่อไป	0.82
106	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน	0.79
ชั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ		
107	ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน	0.72
108	ผู้บริหารและผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	0.65
109	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดให้มีการประชุมอภิปรายเพื่อประมวลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะใน การแก้ไขปรับปรุงงาน	0.65
110	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศ เสร็จสิ้น	0.79
111	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	0.88
112	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไป ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด	0.88
113	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน	0.82
114	สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	0.93
115	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	0.88
ค่าความเชื่อมั่น		0.97

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าอำนาจ จำแนก (n = 50)
องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน		
คุณภาพด้านครู		
116	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด	0.63
117	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.71
118	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่าย ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	0.71
119	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	0.71
120	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้	0.58
121	ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่มีเสียสละการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	0.64
122	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	0.54
123	ครูมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน	0.95
124	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.67
คุณภาพด้านนักเรียน		
125	นักเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน	0.87
126	นักเรียนมีทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น	0.78
127	นักเรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	0.78
128	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนดีคนเก่งและมีความสุข	0.70
129	นักเรียนมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น	0.78
130	นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	0.84
131	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น	0.79
132	นักเรียนมีคุณภาพตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด	0.77
133	นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอน	0.70
134	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง	0.86
135	ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ	0.67
136	ผู้บริหารมีความก้าวหน้าทางวิชาการ	0.91
137	ผู้บริหารเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี	0.69
138	ผู้บริหารขับเคลื่อนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	0.67
139	ผู้บริหารสามารถวางแผนงานด้านวิชาการได้อย่างดีเยี่ยม	0.91
140	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน	0.48
141	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสามารถแก้ไขปัญหาด้านวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้	0.86

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าอำนาจ จำแนก (n = 50)
142	นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา	0.65
คุณภาพสถานศึกษา		
143	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.85
144	สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการพัฒนางานด้านวิชาการ	0.77
คุณภาพผู้บริหาร		
145	สถานศึกษามีทีมงานเครือข่ายภายในด้านวิชาการที่เข้มแข็ง	0.60
146	สถานศึกษามีผลงานด้านวิชาการและเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน	0.68
147	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบ	0.77
148	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	0.82
149	สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	0.74
150	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน	0.85
151	สถานศึกษามีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	0.64
ค่าความเชื่อมั่น		0.97

สรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ด้าน	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา	(n = 50)	
		ค่าอำนาจจำแนก	ความเชื่อมั่น
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	0.43 – 0.98	0.98
2	ขอบข่ายของการนิเทศภายใน	0.55 – 0.92	0.98
3	กระบวนการนิเทศภายใน	0.45 – 0.93	0.97
4	ประสิทธิผลการนิเทศภายใน	0.54 – 0.95	0.97
สรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		0.43 – 0.98	0.99

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามการวิจัย

- แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

รหัสเอกสาร

--	--	--

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญประกอบการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้วิจัย นางสาวปจวีย์ หงษ์แก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

ประธานกรรมการ

ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และเพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2) ระยะเวลาดำเนินการมี 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบ ซึ่งในขณะนี้ดำเนินการอยู่ในระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยทำแบบสอบถามรอบที่ 1 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

3) แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็น

ด้วยกับรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นดังต่อไปนี้

เห็นด้วย หมายถึง เมื่อท่านเห็นด้วยกับข้อความในแบบสอบถาม

ไม่แน่ใจ หมายถึง เมื่อท่านไม่แน่ใจกับข้อความในแบบสอบถาม

ไม่เห็นด้วย หมายถึง เมื่อท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวปาจริย์ หงษ์แก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นในแต่ละประเด็น

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน					
ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้				
2	ผู้นิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและสามารถสาธิตให้คำแนะนำแก่ครูได้				
3	ผู้นิเทศมีความรู้และความเข้าใจและสามารถเป็นตัวอย่างในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี				
4	ผู้นิเทศมีทักษะด้านเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นในการนิเทศภายใน				
5	ผู้นิเทศมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและผู้บริหารนิเทศ				
6	ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการตัดสินใจในกระบวนการนิเทศภายใน				
7	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมการอบรมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครู				
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมการสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่ครู				
9	ผู้นิเทศส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน				
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
1	ผู้บริหารร่วมพัฒนากระบวนการการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง				
2	ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงในการจัดโครงการนิเทศภายใน				
3	ผู้บริหารประสานงานประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายเพื่อให้การนิเทศภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์				
4	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในการนิเทศภายใน				
5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในการนิเทศภายในอย่างจริงจัง				
6	ผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน				
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู				
8	ผู้บริหาร สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน				
9	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง				

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ					
1	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพียงพอสำหรับการนิเทศภายใน				
2	สถานศึกษาจัดทำคู่มือ เอกสารที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศภายใน				
3	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศภายใน				
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการจัดการนิเทศภายใน				
5	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด				
6	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง				
7	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสื่อและเครื่องมือติดต่อสื่อสารระหว่างกัน				
8	สถานศึกษามีการตรวจสอบปรับปรุงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศให้มีความพร้อมใช้ในการนิเทศภายใน				
9	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะจัดทำสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ				
บรรยากาศในการนิเทศภายใน					
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน				
2	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร				
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกันและกันอย่างเปิดเผย				
4	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี				
5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน				
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่นักเรียน				
7	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศที่มีความอบอุ่นเป็นบรรยากาศทางค่านิยมในชั้นเรียน				
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชั้นเรียนที่ดีด้วยความเป็นกัลยาณมิตร				

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่เห็นใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
แรงจูงใจ					
1	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร				
2	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร				
3	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิผลขององค์กร				
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการนิเทศภายใน				
5	ผู้บริหารจัดหาวัสดุการศึกษา รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนอย่างเป็นธรรม				
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือครูให้นำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน				
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างกันและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง				
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญร่วมกัน				
9	ผู้บริหารสร้างลักษณะความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น				
องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน					
การพัฒนาหลักสูตร					
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร				
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร				
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร				
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้านการพัฒนาหลักสูตร				
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวันและเวลาในการนิเทศการพัฒนาหลักสูตร				
6	ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองเรื่องการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร				
7	ผู้รับการนิเทศตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตร				

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
8	ผู้รับการนิเทศประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศในการพัฒนาหลักสูตร				
9	ผู้รับการนิเทศได้รับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียน				

การจัดการเรียนการสอน

1	ครูพัฒนานตนเองเรื่อง เทคนิควิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้				
5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้และให้สอดคล้องกับผู้เรียน				
6	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตามลักษณะของผู้เรียน				
7	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด				
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้รับการนิเทศ				
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ				

การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน

1	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้กับการเรียนการสอน				
3	ครูคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน				
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา				
5	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง การใช้สื่อเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องเล่นดีวีดี)				

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำสื่อและนวัตกรรมที่ค้นคว้ามาทดลองใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
7	ผู้บริหารและผู้นิเทศให้คำปรึกษา เรื่อง แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน				
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน				

การวัดและประเมินผล

1	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตร กำหนด				
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้คำแนะนำแก่ครูให้มีการวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงอย่างสม่ำเสมอ				
4	ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อสอบเพื่อวัดผลประเมินผลการ เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทุกสายวิชา				
5	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมครูให้คำปรึกษาแนะนำ เรื่องวิธีการวัดและประเมินผล (ก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และปลายภาคเรียน)				
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีความรู้ เรื่อง การสร้างเครื่องมือและการจัดเก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลการ เรียนการสอนอย่างมีระบบ				
7	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีการประเมินวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ				
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูมีการสรุปผลการวัดผลและ ประเมินผล เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการดำเนินงานด้านวิชาการ ในอนาคต				
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมิน มาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน ของครูอยู่เสมอ				

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศภายใน

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการของการนิเทศภายใน				
---	--	--	--	--	--

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่เห็นใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
2	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน				
5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของชุมชน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน				
7	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ				
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยคณะกรรมการการนิเทศภายใน				
9	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยดำเนินการทุกปีการศึกษา				
การวางแผนการนิเทศ					
1	สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศ เป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน				
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน				
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน				
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน				
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนขั้นตอนและกระบวนการนิเทศภายในให้ชัดเจน				
6	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน				
7	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศภายในตลอดปีการศึกษา				
8	สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการโครงการนิเทศภายใน สถานศึกษารวมถึงแต่งตั้งครูทุกคนให้เป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วย				

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
9	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศ				

การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ

1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน				
2	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน				
3	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการนิเทศภายใน				
4	ผู้นิเทศจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ				
5	ผู้นิเทศมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ				
6	ผู้นิเทศมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและสังเกตการณ์สอนของครูเป็นรายบุคคล				
7	ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนงาน				
8	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป				
9	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน				

การประเมินผลการนิเทศ

1	ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน				
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน				
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดให้มีการประชุมอภิปรายเพื่อประมวลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงงาน				
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้น				

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
5	ผู้นำและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
6	ผู้นำและผู้รับการนิเทศมีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด				
7	ผู้นำและผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน				
8	สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน				
9	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น				
องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน					
คุณภาพด้านครู					
1	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด				
2	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
3	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่ายส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้				
4	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้				
5	ครูมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
6	ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่เมเสียสละการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ				
7	ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
8	ครูมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน				
9	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
คุณภาพด้านนักเรียน					
1	นักเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน				
2	นักเรียนมีทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น				

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
3	นักเรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต				
4	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนดีคนเก่งและมีความสุข				
5	นักเรียนมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น				
6	นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี				
7	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น				
8	นักเรียนมีคุณภาพตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด				
9	นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอน				
คุณภาพผู้บริหาร					
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง				
2	ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ				
3	ผู้บริหารมีความก้าวหน้าทางวิชาการ				
4	ผู้บริหารเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี				
5	ผู้บริหารขับเคลื่อนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้				
6	ผู้บริหารสามารถวางแผนงานด้านวิชาการได้อย่างดีเยี่ยม				
7	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน				
8	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาด้านวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้				
9	นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผล การบริหารและการจัดการศึกษา				
คุณภาพสถานศึกษา					
1	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา				
2	สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการพัฒนางานด้านวิชาการ				
3	สถานศึกษามีทีมงานเครือข่ายภายในด้านวิชาการที่เข้มแข็ง				
4	สถานศึกษามีผลงานด้านวิชาการและเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน				
5	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบ				

ข้อ	รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
6	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
7	การพัฒนาคุณภาพการศึกษา				
8	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน				
9	สถานศึกษามีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา				

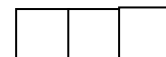
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



แบบสอบถามเพื่อการประกอบการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง

1. การวิจัยเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะหากข้อมูลที่เป็นจริง จะเป็นประโยชน์ต่อการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในได้
3. การสรุปผลการวิจัยเป็นการสรุปในภาพรวม ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน และตัวท่านแต่อย่างใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระ โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบ การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง เหมาะสมและประโยชน์มากที่สุด
 - 4 หมายถึง เหมาะสมและประโยชน์มาก
 - 3 หมายถึง เหมาะสมและประโยชน์ปานกลาง
 - 2 หมายถึง เหมาะสมและประโยชน์น้อย
 - 1 หมายถึง เหมาะสมและประโยชน์น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

นางสาวปาริย์ หงษ์แก้ว

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. อายุ

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป |

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครู

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- | | |
|--|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | |

4. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือในแต่ละประเด็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22		ความเหมาะสม					ประโยชน์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน											
ด้านความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ											
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้										
2	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้										
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้										
4	ผู้นิเทศมีทักษะด้านเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นในการนิเทศภายใน										
5	ผู้นิเทศมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากร										
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีและมีความสามารถในการตัดสินใจในกระบวนการนิเทศภายใน										
7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูและบุคลากร										
8	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพแก่ครูและบุคลากร										
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูและบุคลากร										
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร											
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบการนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง										
2	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงในการจัดโครงการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดี										
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ										
4	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา										
5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายในอย่างจริงจัง										
6	ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน										
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู										

รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22		ความเหมาะสม					ประโยชน์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้										
5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้และให้สอดคล้องกับผู้เรียน										
6	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตามลักษณะของผู้เรียน										
7	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด										
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศ										
9	ผู้บริหารและผู้นิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ										
ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน											
1	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน										
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้กับการเรียนการสอน										
3	ครูคัดเลือกสื่อที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน										
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา										
5	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ เรื่อง การใช้สื่อเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องเล่นดีวีดี)										
6	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูนำสื่อและนวัตกรรมที่ค้นคว้าทดลองใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน										
7	ผู้บริหารและผู้นิเทศให้คำปรึกษา เรื่อง แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน										
8	ผู้บริหารและผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน										
ด้านการวัดและประเมินผล											
1	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้										
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด										
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศส่งเสริมให้คำแนะนำแก่ครูให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงอย่างสม่ำเสมอ										

รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22		ความเหมาะสม					ประโยชน์						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน												
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน												
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน												
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนขั้นตอนและกระบวนการนิเทศภายในให้ชัดเจน												
6	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน												
7	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศภายในตลอดปีการศึกษา												
8	สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการโครงการนิเทศภายในสถานศึกษารวมถึงแต่งตั้งครูทุกคนให้เป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วย												
9	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศ												
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ													
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน												
2	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน												
3	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการนิเทศภายใน												
4	ผู้นิเทศจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงานและโครงการนิเทศภายใน ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ												
5	ผู้นิเทศมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระบบและต่อเนื่อง												
6	ผู้นิเทศมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและสังเกตการณ์สอนของครูเป็นรายบุคคล												
7	ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานการนิเทศภายใน												
8	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป												
9	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน												
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ													

รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22		ความเหมาะสม					ประโยชน์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน										
2	ผู้บริหารและผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน										
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศจัดให้มีการประชุมอภิปรายเพื่อประมวลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงงาน										
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้น										
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน										
6	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด										
7	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน										
8	สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน										
9	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น										
คุณภาพด้านครู											
1	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด										
2	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										
3	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่ายส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้										
4	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้										
5	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
6	ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่มีเสียสละการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ										
7	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด										
8	ครูมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน										
9	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน										
คุณภาพด้านนักเรียน											
1	นักเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน										

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปาจริย์ หงษ์แก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	29 กรกฎาคม 2524
ที่อยู่ปัจจุบัน	102 หมู่ 1 ถนน หลักเมือง ตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	ครูโรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม