

กรณีศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

**INTERNAL SUPERVISION IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY  
EXPANSION SCHOOLS UNDER SARABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

สายวินิตย์ ดวงสนาม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สายวินิตย์ ดวงสนาม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

กรณีศึกษาในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2  
Internal Supervision in Educational Opportunity Expansion Schools  
under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.


ปีการศึกษา

2561

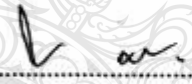
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

  
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ, ปร.ค.)

  
..... กรรมการ

(อาจารย์รัชอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.)

  
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..25.. เดือน...กุมภาพันธ์... พ.ศ. 2562

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) หาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 35 คน และประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2561 จากโรงเรียนที่เข้ารับการประเมิน สมศ. รอบ 3 จำนวน 4 แห่ง และได้รับผลรับรองระดับดีมาก เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้นมีทั้งหมด 4 แนวทาง ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนการนิเทศ ควรมีการจัดทำเล่มคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา (2) ด้านการดำเนินการนิเทศควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้นิเทศปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งได้อย่างเต็มที่ (3) ด้านการประเมิน ควรมีการให้ข้อเสนอแนะหลังจากการได้รับการนิเทศ และ (4) ด้านการประชุมหลังการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ควรมีการประชุมร่วมกันหลังการนิเทศเสร็จสิ้นของผู้รับนิเทศและผู้นิเทศเพื่อรับข้อเสนอแนะและหาแนวทางการแก้ไขเพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ:** การนิเทศภายใน สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส

<b>Thesis Title</b>	Internal Supervision in Educational Opportunity Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2
<b>Name – Surname</b>	Miss Saiwinit Duangsanam
<b>Program</b>	Educational Administration
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2018

## ABSTRACT

This research aimed to 1) study the Internal Supervision in the Educational Opportunity Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, and 2) find the operation guidelines of this Internal Supervision.

A questionnaire was administered to 35 administrators and the interview was conducted with 4 administrators of Educational Opportunity Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2018. Four schools got very good assessment results in the third round of the assessment. Data from the questionnaire were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation; the interview was analyzed through content analysis.

The major findings revealed that 1) the Internal Supervision in the Educational Opportunity Expansion Schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in an overview; and 2) there were four guidelines of this Internal Supervision namely (1) supervision manual should be provided for the supervision planning, (2) supervision operation should give chance to supervisors to do their duty as assigned, (3) for the assessment aspect, suggestions should be given after the supervision, and (4) for the post-assessment parties to exchange ideas with each other, a meeting between the receivers and the givers should be set after supervision to get suggestions and to find solutions for continuous development.

**Keywords:** internal supervision, school, educational opportunity expansion schools

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประกาย อมรกิจภิญญา โย ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง กรรมการสอบ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา ผศ.ดร.เสวียน เจนเขว่า ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิ่ม และ นายจงจิตร ดวงสนาม ที่กรุณาสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย

ขอขอบพระคุณ นายสุเมธา ดิยะบุตร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเตาปูน นายไพโรจน์ เงิน วิเศษ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลวังม่วง นายพนม เป็ยสกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนอง ผักหนอก และ นายอดุลย์ ตันคำ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสวนทองรวมมิตร ที่กรุณาสละเวลาให้ความ อนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลสำหรับนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กล่าววามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาแด่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในชีวิต

สายวิมลย์ ดวงสนาม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
สารบัญ.....	(5)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	17
2.2 การนิเทศภายในสถานศึกษา.....	26
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2.....	64
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	82
3.1 ประชากร.....	82
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	82
3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	83
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
3.5 การจัดกระทำกับข้อมูล.....	85
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	87
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	95
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	97
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	113
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	115
หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล.....	120
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	134
ประวัติผู้เขียน.....	139



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา...	57
ตารางที่ 2.2 ข้อมูลผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 .....	72
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประชากร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา .....	88
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวม และรายด้าน .....	89
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ .....	89
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศ .....	91
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผลการนิเทศ .....	92
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน .....	93

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิขั้นตอนการนิเทศการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.....	30
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทิศทางการบริหารจัดการ.....	66



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การพัฒนามนุษย์กับการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำคู่กันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 22 คือ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.8) ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้มีความเป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.4) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 47 ที่กล่าวถึงระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งการประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลภายในสำนักงานเขตพื้นที่ ได้มีการประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในทุกปีและยังมีการประกันคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการติดตามและตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งประเมินโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อเป็นการประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลและปัจจุบันงานด้านการศึกษาได้เจริญก้าวหน้าไปมาก มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตร ความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆ รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนของครูจำเป็นต้องพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้น สิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้มีการพัฒนาก็คือ การนิเทศทางการศึกษา

การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นยุทธวิธีที่ผู้เกี่ยวข้องควรหาแนวทางดำเนินการ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน แนวคิด Joyce and Showers (1987) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพแนวคิด วัชราน เล่าเรียนดี (2553) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม แนวคิด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การนิเทศโดยผู้บริหาร แนวคิด วัชราน เล่าเรียนดี (2553) การนิเทศแบบคลินิกแนวคิด Bryan and Copeland (1978) การนิเทศภายในแบบร่วมมือตามความคิด แนวคิด Grikman (2004) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร แนวคิด ภาวฉัตราราศรีสุทธิ

ในการนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา ซึ่งจะต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการ มีจุดมุ่งหมายชัดเจนเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ในที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตรด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูที่ผู้บริหารมอบหมาย เป็นความพยายามทุกวิถีทางของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาของสถานศึกษานั้นๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา ในอันที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการศึกษาชาติ เพิ่มสูงขึ้นอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง (อดิศักดิ์ สมบูรณ์กุล, 2553, น.2) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า มีโรงเรียนก็มีการสอนและมีการสอนก็ต้องมีการนิเทศภายใน อันประกอบด้วยคุณสมบัติด้านมนุษย์สัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ และความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษา การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกระทำได้หลายรูปแบบ

การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, น.179-180) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น เป็นความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์และบุคลากรในสถานศึกษา ให้ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและที่สำคัญ คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในสังกัดในเขต 5 อำเภอ คือ อำเภอวังม่วง อำเภอแก่งคอย อำเภอวิหารแดง อำเภอหนองแค และอำเภอมวกเหล็ก รวมทั้งสิ้น จำนวน 35 โรงเรียน ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบที่ 3 ปีงบประมาณ 2554 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เข้ารับการประเมิน 35 แห่ง ได้รับการรับรองดีมาก 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.42 ระดับดี 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.42 ระดับพอใช้ 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.85 และระดับต้องปรับปรุง 5 แห่ง ร้อยละ 14.28 มีรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษายังไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร สถานศึกษายังไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และยังไม่มีการสนับสนุนให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการนิเทศภายในของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และได้ใช้วิธีการนิเทศในหลายรูปแบบหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะการนิเทศภายในของสถานศึกษาจะเป็นมาตรการในการเร่งรัดคุณภาพของการจัดการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จะนำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แนวทางแผนงานกำกับ ติดตาม แผนปฏิบัติการของโรงเรียน รวมถึงแนวทางการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.2.2 เพื่อหาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการนิเทศภายในรูปแบบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Joyce and Showers, 1987); การนิเทศโดยผู้บริหาร (วัชรานันท์, 2553); การนิเทศแบบคลินิก (Bryan and Copeland, 1978) และ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550) มาทำการสังเคราะห์โดยวิธีการสร้างตารางเปรียบเทียบการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในและบูรณาการ เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาที่นิยมใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งจะได้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวางแผนการนิเทศ
- 2) การดำเนินการนิเทศ
- 3) การประเมินผลการนิเทศ
- 4) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

### 1.3.2 ประชากร

1.3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 35 คน

1.3.2.2 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 4 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2561 จากโรงเรียนที่เข้ารับการประเมิน สมศ. รอบ 3 และได้รับผลรับรอง ระดับดีมาก จำนวน 4 แห่ง

### 1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ การดำเนินงานของผู้บริหารเกี่ยวกับการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยได้นำการนิเทศ

ภายในโรงเรียน จึงเป็นยุทธวิธีที่ผู้เกี่ยวข้องควรวางแนวทางดำเนินการ กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, น.7-8) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1.3.3.1 การวางแผนการนิเทศ

1.3.3.2 การดำเนินการนิเทศ

1.3.3.3 การประเมินผลการนิเทศ

1.3.3.4 การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

## 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.4.2 การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้ที่ถูกนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการในสถานศึกษา ในเรื่องของหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล เพื่อให้งานด้านวิชาการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของคุณครูได้มีการศึกษา 4 ขั้นตอน ดังนี้

1.4.2.1 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อปรับปรุง โดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม และผู้บริหารมีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบคณะทำงานรับผิดชอบ ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ และจัดทำขั้นตอนตารางการออกนิเทศ สร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นแนวทางในการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

1.4.2.2 การดำเนินการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารมีการนิเทศวิชาการและการเรียนรู้ในรูปแบบหรือกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายเหมาะกับสถานศึกษา ตามการนิเทศให้มีคุณภาพตามแนวทางในการนิเทศที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เช่น จัดการประชุมก่อนเปิดภาคเรียนและระหว่างเรียนเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศระหว่างครู/ผู้นิเทศ มีการให้ความรู้ก่อนการนิเทศด้วยวิธีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถานศึกษา หรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศภายในและผู้บริหารจัดให้มีการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งในการออกนิเทศ ตามตารางวันและเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จัดให้มีการใช้การ

สังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุด เช่น การสังเกตและบันทึกตามประเด็นคำถาม (Focused questionnaire) การสังเกตแบบสั้นๆ (Anecdotal record)

1.4.2.3 การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่โดยการจัดให้มีการวัดประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตการณ์สอนแล้วผู้บริหารจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไป จากการให้ข้อมูลย้อนกลับของกระบวนการนิเทศ

1.4.2.4 การประชุมหลังจากการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หมายถึง กิจกรรมหลังจากการนิเทศภายในเสร็จสิ้น ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศภายใน และกำหนดให้การนำผลที่ได้จากการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยผู้บริหารสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อการเปิด โอกาสให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นการร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น เพื่อมีการเสนอแนะ พัฒนาปรับปรุงการสอน และจัดให้มีการสรุปผล และรายงานการประเมินผล การนิเทศภายในโรงเรียนทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน

## 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการนิเทศภายใน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้ การนิเทศภายในของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Joyce and Showers, 1987); การนิเทศโดยผู้บริหาร (วัชรานันท์, 2553); การนิเทศแบบคลินิก (Bryan and Copeland, 1978) และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550) มาบูรณาการเพื่อศึกษาการนิเทศภายในที่นิยมกันอย่างแพร่หลายตามขั้นตอนดังนี้ คือ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ และ 4) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน



## ตัวแปรที่ศึกษา

แนวคิดการนิเทศภายใน  
ด้านการวางแผนการนิเทศ  
ด้านการดำเนินการนิเทศ  
ด้านการประเมินผลการนิเทศ  
ด้านการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น  
ซึ่งกันและกัน

ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน และกำหนด นโยบาย การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.6.2 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำข้อมูลสารสนเทศในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการนิเทศภายในของเขตพื้นที่การศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.2 การนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาระบบการศึกษาให้ดีขึ้นและยังช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ส่งผลไปยังผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยหลักการนิเทศเป็นสำคัญ การนิเทศจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีนักการศึกษาได้กล่าวเสนอแนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, น.52-53) ได้เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

- 1) การนิเทศการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทั่วถึงตามกระบวนการของการนิเทศ
- 2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือผู้บริหารโรงเรียน และจะต้องเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- 3) การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาของครูและให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู
- 4) เป็นเป้าหมายหลักสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวสั้นๆ ว่าเป้าหมายที่สำคัญของการนิเทศ คือ การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

ชารี มณีศรี (2550, น.27-28) ได้กล่าวถึงสาระของหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1) การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยกระตุ้นประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป

2) การนิเทศต้องอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย

3) การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์

4) การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน

5) การนิเทศ คือ การสร้างมนุษย์สัมพันธ์

6) การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ

7) การนิเทศมีจุดหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะในชุมชน หลักการนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระเบียบเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, น.2) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน ดังนี้

1) ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ

3) กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

4) จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน

5) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

กรองทอง จิระชากุล (2550, น.5) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน มีหลักการดังนี้

1) การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

3) การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า หลักการนิเทศโรงเรียน ซึ่งเป็นหลักการนิเทศการศึกษาที่มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีการทำงานเป็นระบบ ขั้นตอน ต้องอยู่บนหลักการและเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ต้องการ สามารถวิเคราะห์ วิจัยปัจจัยต่างๆ ได้อย่างแม่นยำ มีการทำงานโดย

มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ใช้หลักการประชาธิปไตย มีบรรยากาศแห่งการร่วมมือ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้ที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียน โดยมีเป้าหมายสำคัญในการนิเทศ คือ การส่งเสริม การสนับสนุน และช่วยเหลือครูให้ ประสบความสำเร็จในการะงาน มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ และการทำงานมีประสิทธิภาพ

#### ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาแก่ครู นักเรียนทุกคน และให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งมี นักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายลักษณะ แตกต่างกันไปวิวัฒนาการด้านการศึกษา จุดมุ่งหมาย และแนวทางการจัดการศึกษาในสมัยนั้นๆ ซึ่งจะ นำเสนอพอเป็นสังเขป ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2549, น.4) ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตน เพื่อพัฒนางาน โดยการเรียนรู้ ได้จากการลงมือปฏิบัติงานในภาวะปกติของตนเอง ประเมินตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นด้วยตนเองอยู่เสมอ

สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2550, น.15) ได้กล่าวถึงความหมาย การนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง ความพยายามให้ทุกสิ่งทุกอย่างของบุคลากรใน โรงเรียน นับตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา และ คณะครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสำนึก และมีจิตวิญญาณในวิชาชีพ มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและ พัฒนาครูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอน จากเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง

พัชรี สานติอาวรณ์ (2552, น.12) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการ ทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลังสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้ ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

ฉวีวรรณ พันวัน (2552, น.9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมกัน ทางการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มี คุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

พัชรี ศานติอวรณ์ (2552, น.12) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร ”

ส่วนนักวิชาการศึกษาต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้ กลิคแมน (Glickman, 1990, p.6) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศว่าเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตร การจัดการครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการสอนและการพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

กู๊ด (Good, 1973, p.374) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศแนะนำครูหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้จักวิธีการสอนหรือการให้การศึกษา เกิดความเจริญงอกงามทางด้านวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู ช่วยเหลือและปรับปรุง วัตถุประสงค์ของการศึกษาช่วยเหลือและปรับปรุงเนื้อหาและการสอน ช่วยเหลือและปรับปรุงการประเมินผลการเรียน

แฮร์ริ (Harri, 1985, p.9) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

ไวลส์ และ โลเวลล์ (Wiles & Lovell, 1975, p.6) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนร่วมกันและกันหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

โกลธัมเมอร์ และคณะ (Goldhammer and Others, 1980, p.38) ได้สรุปจากคำจำกัดความการนิเทศไว้ว่า เป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครู หรือผู้นิเทศ ที่จะกระตุ้นให้ครู หรือครูแนะแนวในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสารปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา พอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร่วมกันปรึกษาหารือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ในการที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น โดยใช้กิจกรรมและวิธีการที่หลากหลาย

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2549, น.51) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรองทอง จิระเชชากุล (2550, น.3) กล่าวถึงการจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายทั่วไป

(1.1) เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้

(1.2) เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

(1.3) เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้

(1.4) เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ

2) จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงานในเรื่องต่อไปนี้

(2.1) เพื่อให้สถานศึกษา มีแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2.2) เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

(2.3) เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการเน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

(2.4) เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ/วิธีจัดการเรียนรู้ของครู

(2.5) เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

(2.6) เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

(2.7) เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2549, น.7-8) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2) เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3) เพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

4) เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ จากแนวคิดที่กล่าวมานี้พอสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การที่จะช่วยเหลือปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้บังเกิดผลดีแก่ผู้เรียน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลิกภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้มีการพัฒนาการทำงาน ทั้งกระบวนการ วิธีการทำงาน ความสร้างสรรค์ การประสานสัมพันธ์ การทำงานเป็นหมู่คณะ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกๆ คน

จิณห์ชาน์ อุปาทัง (2551, น.21) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนได้ว่า เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้นตามไปด้วย

จากจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา พอสรุปได้ว่า เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูให้มีความรู้ความสามารถและช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือสื่อการเรียนรู้อบรมช่วยเหลือและปรับปรุงบริหารจัดการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในด้านการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของครู ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

วิเชียร วงศ์ก้อม (2549, น.23–24) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1) เพื่อให้การเรียนการสอนพัฒนาไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จำเป็นต้องมีการนิเทศ ถึงแม้จะไม่มีศึกษานิเทศก์มาให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ต้องพยายามทำหน้าที่นี้ เพราะการนิเทศจะช่วยเสริมคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

2) เพื่อส่งเสริมครู-อาจารย์ในโรงเรียน ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และนำความรู้ความสามารถที่ได้มาปรับปรุง หรือใช้เป็นเครื่องในการเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมได้ นอกจากนี้การสอนยังเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพฤติกรรมบางประเภทของนักเรียน ได้อีกด้วย

3) การจัดโครงการนิเทศ ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด สามารถกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ให้แก่ครูอาจารย์ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) เพื่อให้ครูอาจารย์ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทราบนโยบาย ปรัชญา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะช่วยให้ครู อาจารย์ได้พัฒนาการเรียนการสอนของตน

5) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู ก่อให้เกิดความรู้สึกลดลงภัยในการทำงาน เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคี มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและความภาคภูมิใจในอาชีพครูที่กำลังปฏิบัติอยู่ การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญและความจำเป็นสำหรับครูทั้งนั้น

กล่าวโดยสรุปว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานของการศึกษา ต้องพยายามปรับสภาพการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก

ขอบข่ายของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานนิเทศภายในสถานศึกษา มีลักษณะคล้ายคลึงกับงานนิเทศศึกษาโดยทั่วไป แต่งานนิเทศภายในสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่ง เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555, น.111) กล่าวถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าประกอบไปด้วย 2 ระบบ คือ การนิเทศงานทั่วไป และการนิเทศการสอน

1) การนิเทศงานทั่วไป

(1.1) วิชาการ

(1.2) กิจกรรมนักเรียน

(1.3) บุคลากร

(1.4) อาคารสถานที่



- (1.5) บริหาร ธุรการ และการเงิน
  - (1.6) ความสัมพันธ์กับชุมชน
  - (1.7) การติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการนิเทศต่างๆ
- 2) การนิเทศการสอน
- (2.1) ช่วยเหลือครูพัฒนาการเรียนการสอน
  - (2.2) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
  - (2.3) ช่วยเหลือ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและความก้าวหน้าในอาชีพ
  - (2.4) สนับสนุน อำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ ที่เหมาะสม
  - (2.5) การวัดผลและประเมินผลสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา
  - (2.6) การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและการบำรุงขวัญครู
  - (2.7) การประเมินผลแผนงาน โครงการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า งานนิเทศภายในสถานศึกษา มีลักษณะคล้ายคลึงกับงานนิเทศศึกษาโดยทั่วไป การนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 2 ระบบ คือ การนิเทศงานทั่วไป และการนิเทศการสอน โดย จัดงานวิชาการเป็นหัวใจของงานนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา และเป็นงานหลักของโรงเรียน โดยมี งานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

บุคลากรในการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำและให้การสนับสนุน การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีความสามารถดำเนินงานบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดและสอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น พุทธศักราช 2544 ผู้นิเทศภายใน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่วิชาการของสถานศึกษา ครูต้นแบบ ครูแกนนำ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้นเรียน หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า บุคลากรในการนิเทศภายใน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลภายในหรือ ภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา

คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา

บำเพ็ญ อินทร์ โสม (2555, น.60) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นิเทศภายใน โดยแยกประเภท 3 ด้าน ดังนี้

- 1) คุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่
  - (1.1) สนใจในหน้าที่และงานอื่นๆ นอกหน้าที่
  - (1.2) เป็นที่รักใคร่ชอบพอของร่วมงาน
  - (1.3) ตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้า
  - (1.4) มีเหตุผล
- 2) ความสามารถทางด้านมนุษย์สัมพันธ์
  - (2.1) สามารถเข้าใจคน
  - (2.2) รู้วิธีสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่น
  - (2.3) เข้าใจหลักเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์
  - (2.4) ปฏิบัติงานตามหลักการและแบบอย่างที่ดี
  - (2.5) ประเมินตนเองอยู่เสมอ
- 3) ความสามารถในการบริหารงาน
  - (3.1) วางแผนจัดการและสั่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
  - (3.2) กำหนดหน้าที่ของบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ชัดเจน
  - (3.3) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
  - (3.4) จัดสายงานและแบ่งงานให้มีผู้รับผิดชอบ
  - (3.5) จัดอุปกรณ์ สถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
  - (3.6) จัดบริการส่งเสริมการทำงาน
  - (3.7) ทำให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

Glickman; Gordon and Ross-Gordon (2004, p.8) ได้กล่าวถึงงานของผู้นำเทศหรือผู้บริหารที่จะสามารถนำไปช่วยให้ครูเกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct assistance to teachers) เป็นงานที่ใช้ข้อมูลย้อนกลับตัวต่อตัวกับครู เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน 2) การพัฒนากลุ่ม (Group development) เป็นการเปิดจัดหาโอกาสการเรียนรู้ให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม 3) การพัฒนาบุคลากร (Staff development) เป็นการจัดหาทางเลือกเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์เพื่อปรับปรุงการสอน 4) การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) เป็นการจัดหาโอกาสทางการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอน 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เป็นการจัดหาวิธีการให้กับครูได้ประเมินผลการสอนของตนเองว่าสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นจริงหรือไม่

สรุปได้ว่า คุณสมบัติและบทบาทสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญมากในการนิเทศ จึงจำเป็นจะต้องเป็นครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เอาใจใส่ในการทำงานแล้วทำงานอย่างมีแบบแผนขั้นตอน ด้านบทบาทของผู้นำในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องทำหน้าที่วิเคราะห์ปัญหาในสถานศึกษาและการสอน ให้ขวัญ กำลังใจ และต้องมีการประเมินทุกครั้ง ส่วนผู้รับการนิเทศมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ปฏิบัติงานตามแผนงาน และสุดท้ายร่วมมือกับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและหา แนวทางแก้ปัญหา

## 2.2 การนิเทศภายในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.36) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการ สถานศึกษาตามนโยบายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม บริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป โดยเฉพาะกลุ่ม บริหารงานวิชาการได้กำหนดกรอบงานนิเทศการศึกษาไว้ โดยมีแนวปฏิบัติ หรือกรอบการดำเนินการ 5 ชั้น ดังนี้

- 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
- 3) ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศสถานศึกษาในสถานศึกษา
- 4) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงาน วิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ จัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับ สถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษากระบวนการ หรือขั้นตอน การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้รวบรวมนำเสนอมานั้น จะเห็นว่ากระบวนการนิเทศการ ศึกษาในสถานศึกษานั้นมีกระบวนการที่หลากหลาย มีขั้นตอน และมีการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน แต่ละขั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่ากรอบขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษาตามคู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวง ศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการดำเนินการที่ครอบคลุมทุกๆ กิจกรรมที่ควรปฏิบัติ และทันสมัย มากกว่าแนวคิดอื่นๆ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ใช้เป็นกรอบในการดำเนินการนิเทศในสถานศึกษา ปัจจุบันมี 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดระบบการนิเทศ หมายถึง การเตรียมการจัดระบบและเตรียมการดำเนินการนิเทศ การศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการรับการนิเทศของครู หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศในปัจจุบัน อุปสรรคที่ขัดขวางความสำเร็จของการนิเทศ และความต้องการที่จะรับการนิเทศของคณะครูในสถานศึกษา เพื่อนำไปวางแผนการบริหารงานต่อไป เช่น การจัดประชุมภายในสถานศึกษา โดยบรรยากาศต้องเป็นแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นโดยเสรี การสำรวจปัญหาโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อสอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต หรือขอประจักษ์ผลการศึกษาจากแหล่งข้อมูลในสถานศึกษา เช่น หัวหน้างานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานการเงินและพัสดุ งานบุคลากร ฝ่ายทะเบียนและวัดผลของสถานศึกษา

2) ขั้นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการรับการนิเทศของครู หมายถึง การนำปัญหาและความต้องการรับการนิเทศที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการรับการนิเทศของครูมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องนำไปสู่การนิเทศ

3) ขั้นเตรียมการและวางแผนการดำเนินการนิเทศ หมายถึง การจัดเตรียมบุคลากรสำหรับเป็นผู้นิเทศ การเลือกขั้นตอนและวิธีการนิเทศ การเตรียมวัสดุ-อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับใช้กระบวนการนิเทศ ได้แก่ เอกสาร หนังสือ แบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในการนิเทศ ตลอดจนการจัดลำดับขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศที่มีความชัดเจน เป็นต้น จากข้อความข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ขั้นจัดระบบการนิเทศ หมายถึง การเตรียมการจัดระบบ และเตรียมการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และงานการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติที่มีความชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน กำหนดขั้นตอน กิจกรรมหรือวิธีการดังกล่าว

ขั้นที่ 2 ดำเนินการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศการศึกษาในรูปแบบ หรือกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา เป็นการดำเนินการนิเทศตามระบบที่วางแผนร่วมกัน ไว้อย่างรอบคอบ ในขั้นดำเนินการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศควรเป็นไปในรูปแบบของกัลยาณมิตร กล่าวคือ มีความร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพของนักเรียน มีความจริงใจในการชี้แนะ ชี้นำ และยอมรับข้อมูลป้อนกลับทั้งสองฝ่าย ซึ่งในขั้นนี้จะมีการประเมินผลย่อย เพื่อปรับปรุงการดำเนินการนิเทศไปพร้อมกับการนิเทศ ผู้นิเทศควรดำเนินการ ดังนี้

1) เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา โดยจัดให้มีการประชุม คณะกรรมการนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การ บันทึกผล การประเมินและการสรุปผลการประเมินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

2) ปฏิบัติการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาสามารถทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

(2.1) การนิเทศทางตรง มีลักษณะการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

(2.1.1) ร่วมปรึกษากับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานวิธีปฏิบัติร่วมกัน

(2.1.2) ร่วมประชุมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนและใช้เครื่องมือในการนิเทศ เพื่อให้ ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริง

(2.1.3) บันทึกผลการนิเทศทุกครั้ง และรวบรวมผลการดำเนินการนิเทศการ ศึกษาในสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และติดตามงานครั้งต่อไป

(2.2) การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาโดยส่งผ่านสื่อ หรือ เครื่องมือ การนิเทศประเภทต่างๆ เช่น แบบบันทึกติดตามผลโครงการ และใช้เครื่องมือประเภท ตรวจสอบและติดตามผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุรศักดิ์ ปาเส (2549, น.26-29) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ในขั้นการดำเนินการนิเทศ ดังต่อไปนี้

1) การนิเทศภายในเป็นกลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี เช่น

(1.1) การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของการปฏิรูปการศึกษา

(1.2) การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ

(1.3) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า

(1.4) การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมและวิชาชีพ

(1.5) การเยี่ยมชมสถานศึกษา/ครูต้นแบบแห่งอื่นๆ

2) การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกัน เช่น

(2.1) การตรวจบันทึกการสอน เป็นการเตรียมการสอนก่อนสอนทุกครั้ง

(2.2) การเยี่ยมชมชั้นเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอนในสถานศึกษา

(2.3) การสังเกตการณ์สอน

(2.4) การให้คำปรึกษา

จากข้อความข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ขั้นตอนการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศ วิชาการ และการเรียนรู้ในรูปแบบหรือกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษา เช่น การ

ประชุมก่อนเปิดภาคเรียนและระหว่างเรียน การอบรม การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การสาธิต การพบปะครูเป็นรายบุคคล การเยี่ยมชั้นเรียน การศึกษานอกสถานที่ การส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการ การจัดนิทรรศการ ตลอดจนการประเมินตนเอง โดยเป็นการดำเนินการนิเทศตามระบบที่วางแผนร่วมกันไว้อย่างรอบครอบ

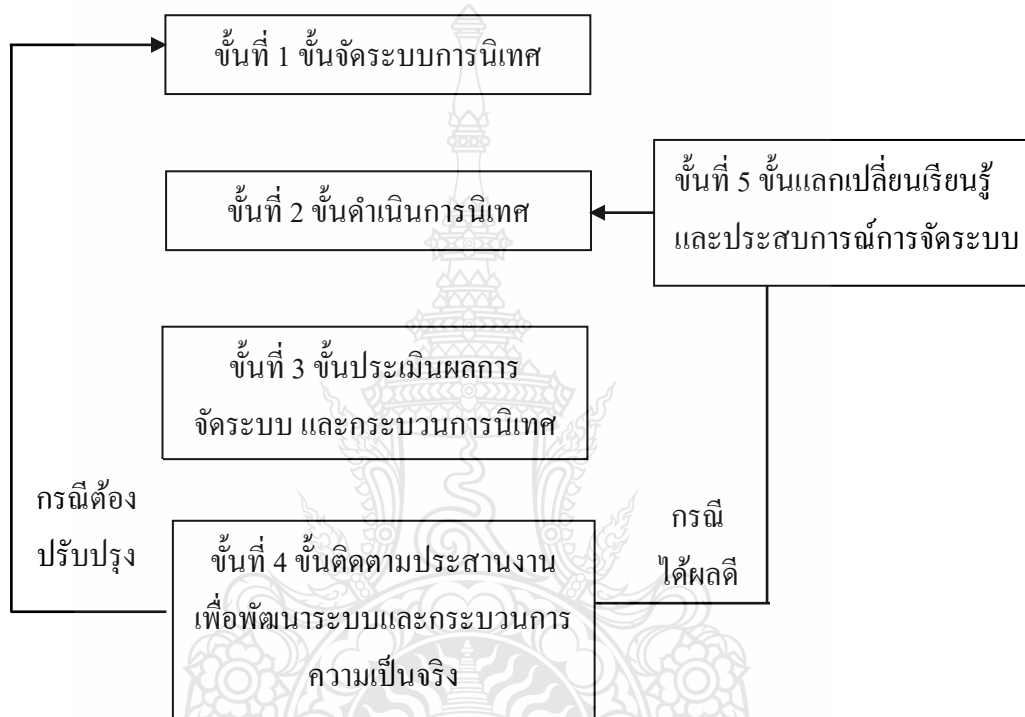
ขั้นที่ 3 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ หมายถึง การศึกษาถึงผลสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศ โดยมีการวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของขั้นตอนการนิเทศแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียด ซึ่งอาจร่วมกันวิเคราะห์ผลร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศก็ได้ และร่วมกันตัดสินว่ากระบวนการนิเทศครั้งนั้นๆ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไรบ้าง โดยมีการกำหนดกรอบของการประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานศึกษา มีการสร้างเครื่องมือให้การประเมินผลมีคุณภาพและรวบรวมข้อมูลให้ตรงกัน

จากข้อความข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ขั้นประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบถึงผลสำเร็จของการดำเนินการนิเทศกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามปฏิทินการประเมิน โดยคณะกรรมการที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ผู้รับการนิเทศเข้าใจรายละเอียดและมีส่วนร่วมในการประเมิน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดอ่อน ตลอดจนรวบรวมผลการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาหาทางเลือกให้การดำเนินการนิเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 4 ติดตาม ประสานงานเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการความเป็นจริง เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสำรวจข้อมูล แบบสอบถาม เป็นต้น นิเทศ หมายถึง การนำจุดอ่อนของกระบวนการนิเทศที่พบจากการวิเคราะห์และประเมินผลการนิเทศมาวางแผนและทำการปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปใช้นิเทศครั้งต่อไป การที่ผู้นิเทศนำข้อบกพร่องที่ได้จากการประเมินกระบวนการนิเทศและข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากผู้รับการนิเทศ มาวางแผนปรับปรุง แก้ไขกระบวนการดำเนินการนิเทศของตน เพื่อให้การดำเนินการนิเทศครั้งต่อไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากข้อความข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ขั้นติดตามประสานงานเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศ หมายถึง การนำจุดอ่อนของกระบวนการนิเทศที่พบจากการวิเคราะห์และประเมินผลการนิเทศ มาวิเคราะห์เพื่อแสวงหาแนวทางการนิเทศ การปรับปรุงเทคนิค วิธีการ กระบวนการและกิจกรรมการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา วางแผน และทำการปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปใช้ในการนิเทศครั้งต่อไป

ขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดการระบบนิเทศ หมายถึง การนำผลจากความสำเร็จการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปเผยแพร่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป ทั้ง 5 ขั้นตอน ผู้ศึกษาสามารถเขียนแผนภูมิขั้นตอนการนิเทศการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแผนภาพประกอบได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิขั้นตอนการนิเทศการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดการระบบการนิเทศ หมายถึง การรายงานผลจากความสำเร็จของการดำเนินการตามขั้นตอนการนิเทศ นำแผนการนิเทศใหม่ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเผยแพร่ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์กับสถานศึกษาอื่นและเครือข่ายการนิเทศ โดยการประชุมสัมมนาทางเอกสาร และอินเทอร์เน็ต

#### รูปแบบการนิเทศการศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา จะช่วยให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peering coaching supervision)

(1.1) ความหมายของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (วัชราน เล่าเรียนดี, 2553, น.156) กล่าวถึงรูปแบบของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน สามารถจำแนกได้ 3 รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามจุดประสงค์ของการพัฒนาในแต่ละเรื่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1.1.1) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เน้นการช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูได้ถ่ายโยงความรู้ ทักษะและวิธีการสอนในแบบต่างๆ จากการที่ได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติมา (Technical coaching) ให้นำไปใช้จริงในห้องเรียน ในขณะเดียวกันก็เน้นความร่วมมือกันระหว่างครูและผู้นิเทศเปิดโอกาสจัดเวลาให้ได้สนทนากันมากขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความรู้สึกต่างๆ เกี่ยวกับการงานในอาชีพของตน การนิเทศแบบ Technical coaching ตั้งอยู่บนฐานความเชื่อว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับวัตถุประสงค์ที่กำหนดในเรื่องที่สังเกตซึ่งกันและกัน ภายใต้บรรยากาศของความเป็นมิตรที่ดีต่อกันจะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองได้ โดยปกติแล้วการนิเทศในลักษณะนี้จะนำมาใช้กับครูที่ผ่านการฝึกอบรมการปฏิบัติการในโครงการพัฒนานุเคราะห์ในด้านเทคนิคและทักษะในการสอนใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อติดตามส่งเสริมการนำไปใช้จริงในห้องเรียน โดยมีวิธีง่ายๆ พอสรุปได้ คือ การจับคู่กับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นิเทศหรือให้ผู้ผ่านการอบรมมาแล้วให้คู่กัน ผลัดกันสังเกตการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับหลายๆ ครั้ง ซึ่งได้ผลเป็นที่น่าพอใจตามที่ Joyce and Showers (1987, p.94) ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่อง The Coaching of Teaching ในวารสาร Educational Leadership ซึ่งสรุปผลการใช้การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนร่วมกับโครงการฝึกอบรมครูได้ ดังนี้

- (1) ครูจะใช้วิธีการ ทักษะหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่อบรมมาบ่อยยิ่งขึ้น
- (2) ครูสามารถใช้ทักษะ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างเหมาะสม
- (3) ครูจะจำทักษะใหม่ๆ เหล่านั้นได้นาน
- (4) ครูจะใช้ทักษะ วิธีการ และนวัตกรรมใหม่ๆ เหล่านั้นในห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- (5) ครูจะมีความเข้าใจในทักษะวิธีการ และนวัตกรรมต่างๆ อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

(1.1.2) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เน้นการพัฒนาและปรับปรุงการสอนโดยการร่วมมือกันระหว่างครูกับเพื่อนครู (Collegial coaching) เป็นการเปิดโอกาสและให้เวลาในการสนทนากันระหว่างครูมากขึ้น การที่มีโอกาสสังเกตการสอนระหว่างเพื่อน ทำให้รู้จุดบกพร่องของตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น มีความเข้าใจตัวเองมากขึ้น การนิเทศแบบนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าคุณครูสามารถ



พัฒนาทักษะการสอนของตนเอง สามารถวิเคราะห์การสอนของตนเองได้ถ้ามีโอกาสที่จะสังเกตการสอนของครูคนอื่นและฝึกพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เหมาะสมดังกล่าวแล้ว การนิเทศแบบนี้มีเป้าหมายในระยะยาว โดยที่ครูสามารถแก้ไขปัญหาการสอนของตัวเองได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งการนิเทศแบบ Collegial coaching มีวิธีการง่ายๆ คือ การจับคู่ระหว่างครูในสายวิชาเดียวกันหรือต่างสาขากัน โดยเน้นเฉพาะจุดที่บกพร่องต้องการแก้ไขปรับปรุง โดยผู้สังเกตการสอนจะร่วมมือกับผู้ถูกสังเกต คิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่มีผลต่อการแก้ไขปรับปรุง โดยผู้สังเกตการสอนจะร่วมมือกับผู้ถูกสังเกต คิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งแตกต่างจากการนิเทศแบบ Technical coaching จะเป็นการพิจารณาว่าพฤติกรรมการสอนของครูหรือเพื่อนครูเหมาะสมหรือถูกต้องเพียงใด ต้องแก้ไขปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ดังนั้น ถ้าจะมุ่งพัฒนาสภาพการทำงานภายในสถานศึกษา และการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรต่างๆ แล้ว วิธีการนิเทศแบบ Collegial coaching น่าจะเหมาะสมที่สุดที่จะนำมาเริ่มต้นใช้ในสถานศึกษา

(1.1.3) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เน้นการแก้ไขปัญหาการสอนที่เกิดขึ้นอยู่บ่อยๆ (Challenge coaching) จุดประสงค์การนิเทศแบบนี้เพื่อช่วยเพื่อนครูแก้ปัญหาคำสั่งการเรียนการสอน คำว่า Challenge หมายถึง ทำทนาย ซึ่งก็คือ ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นเป็นประจำแต่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ การนิเทศวิธีนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาในการสอนของครู โดยคณะครูเป็นผู้ดำเนินการกันเองนั้นจะช่วยให้มีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้นมาได้ เพราะผู้ร่วมงานมีความเข้าใจกัน เข้าใจกันและพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งจะสามารถร่วมกันคิดและร่วมกันปรึกษาหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เป็นอยู่ได้ Challenge coaching จะมีความแตกต่างจาก Technical coaching และ Collegial coaching ในด้านกระบวนการและผลผลิตหรือผลลัพธ์ กล่าวคือ กระบวนการนิเทศแบบ Challenge coaching

(1) การร่วมกันคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น อยู่เสมอ หรือร่วมกันกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมายที่ต้องการพัฒนาปรับปรุง

(2) การดำเนินการตามรูปแบบของการนิเทศแบบ Challenge coaching การดำเนินงานเป็นกลุ่มหรือคณะตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วน Technical coaching และ Collegial coaching จะดำเนินงานเป็นคู่ได้

(3) บุคลากรในสายอื่นที่ไม่ใช่สายผู้สอน แต่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้าร่วมกลุ่มคณะทำงานได้ โดยเฉพาะบุคคลที่มีความสามารถด้านการแก้ปัญหาหรือความชำนาญเฉพาะด้านอื่นๆ เช่น บรรณารักษ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

(Joyce and Showers, 1987, p.94) ดังนั้น วงการนิเทศการสอน คำว่า Peer coaching อาจเรียกว่าเป็นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนหรือเพื่อนนิเทศเพื่อน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการนิเทศภายในรูปแบบหนึ่งที่เน้นการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู และเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาด้วยการเป็นนิเทศแบบ Peer coaching หรือการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างครูกับเพื่อนครู เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนสนทนากันระหว่างครูและยัง มีโอกาสสังเกตการสอนระหว่างเพื่อน ทำให้รู้จักจุดบกพร่องของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สร้างมีความเข้าใจตัวเองมากขึ้นในการนิเทศแบบนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ครูสามารถพัฒนาทักษะและการสอนของตนเอง สามารถวิเคราะห์การสอนของตนเองได้มีระบบ

ในการปฏิบัติของ Copeland and Boyan (1978, p.3 อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553, น.26) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การประชุมก่อนการสังเกต (Pre Observation Conference)
- 2) การดำเนินการสังเกต (Observation)
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Results)
- 4) การประชุมหลังการสังเกต (Post Observation Conference)

โดยนำมาใช้ในการดำเนินการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประกอบด้วย ขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศการสอน 2) การดำเนินการนิเทศการสอน และ 3) การประเมินผลการนิเทศการสอน

- 1) การวางแผนการนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้
  - (1.1) สอบถามความสมัครใจ
  - (1.2) ประชุมครูเพื่อเสนอโครงการ
  - (1.3) จัดทำแผนการนิเทศการสอน และแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
  - (1.4) จัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน
- 2) การดำเนินงานการนิเทศการสอน มีขั้นตอนดังนี้
  - (2.1) ประชุมครู / ผู้นิเทศ
  - (2.2) ครูดำเนินการจัดการเรียนรู้
  - (2.3) สังเกตการสอนในชั้นเรียน
  - (2.4) ครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน
  - (2.5) ครูร่วมกันพิจารณาข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

3) ประเมินผลการนิเทศการสอน มีขั้นตอนดังนี้

(3.1) วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

(3.2) สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศการสอน

(3.3) วัดประสิทธิผลการเรียนการสอนของนักเรียน

สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) การวางแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ และ 3) การประเมินผลการนิเทศ

2) กระบวนการและเครื่องมือในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน กระบวนการในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับกระบวนการในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน คือ แบบสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและการปรับปรุงแก้ไข และข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนจะเป็นส่วนสำคัญในการนำมาใช้วิเคราะห์การสอนของครู เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงหรือส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น (วัชราน เล่าเรียนดี, 2553, น.4) ได้เสนอขั้นตอนการสังเกตการสอนไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

(2.1) เลือกประเด็นที่สังเกต

(2.2) เลือกเทคนิควิธีการสังเกตและบันทึกที่เหมาะสม 1-2 วิธี

(2.3) สังเกตและบันทึก

(2.4) นำเสนอข้อมูล ร่วมกันวิเคราะห์ แปรผลข้อมูล

(2.5) อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกตการบันทึก

(2.6) สรุปข้อค้นพบ ประเด็นที่สำคัญ หรือพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เพื่อการแก้ไข

ปรับปรุงพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายและสาระสำคัญเพื่อการสังเกตในครั้งต่อไป

วิธีการบันทึกการสังเกตการสอน (How to record) (วัชราน เล่าเรียนดี, 2553, น.24)

ได้กล่าวถึงการบันทึกการสังเกตการสอน ว่าการบันทึกสังเกตการสอนจะบันทึกอย่างไร ด้วยวิธีการใด ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการสังเกต ประเภทของการสังเกตการสอน การเลือกใช้เครื่องมือจะต้องระบุวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน วิธีการบันทึกและเครื่องมือที่เหมาะสม ดังนั้น เครื่องมือสังเกตการสอน นอกจากจะเป็นการจดบันทึกเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมด้วยกระดาษ ดินสอ ปากกา (Written record) การบันทึกเสียง (Audiotaping) หรือการบันทึกภาพ (Videotaping) ประกอบการสังเกตและบันทึกด้วยวิธีอื่นๆ ด้วย ดังตัวอย่างวิธีการบันทึกการสังเกตการสอน ดังนี้

การบันทึกแบบพรรณนาความ (Descriptive or narrative record)

- 1) การบันทึกสั้นๆ ไม่มีความคิดเห็นหรือประเด็นใดๆ (Anecdotal record หรือ Note taking)
- 2) การบันทึกเสียงและบันทึกเหตุการณ์ทุกอย่างในห้องเรียน
- 3) การจดบันทึกคำพูด คำต่อคำ ประโยคต่อประโยคที่กำหนด หรือคำพูดที่จะเลือก

จะบันทึก (Selective verbatim recording)

- 4) การจดบันทึกแบบ (Journal writing)
- 5) การบันทึกตามประเด็นคำถามที่กำหนด (Focused questionnaire)
- 6) การบันทึกโดยการทำตารางบันทึกความถี่ (Frequency tabulation)
- 7) การบันทึกโดยใช้แผนผังที่นั่งเตรียมไว้ (Seating chart)
- 8) การบันทึกพฤติกรรมและภาพที่ปรากฏ โดยการใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check list)
- 9) การบันทึกพฤติกรรมตามแบบที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Focused questionnaire)

10) การบันทึกพฤติกรรมโดยใช้แบบบันทึกที่ระบุพฤติกรรมบ่งชี้ (Performance indicator recording)

ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องมีความสนใจ ใส่ใจต่อการนิเทศการสอน จะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการสังเกตการสอนได้อย่างครอบคลุม เพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความรู้ก้าวหน้าต่อความเจริญทางเทคโนโลยีต่างๆ ที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด

3) ข้อเสนอแนะในการเลือกใช้รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนำรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (วัชร เล่าเรียนดี, 2553, น.158) มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

(3.1) การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาด้านเทคนิคการสอนนั้น ควรจะนำมาใช้หลังฝึกอบรมทักษะวิธีการ นวัตกรรมใหม่ เพื่อช่วยให้เกิดการถ่ายโยงความรู้และทักษะต่างๆ ในขณะที่ปฏิบัติ การเรียนการสอนในห้องเรียน ให้มีการนำไปใช้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งในตัวผู้เรียนและผู้สอน

(3.2) การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ควรจะนำมาใช้เมื่อต้องการส่งเสริมความคิดริสร้างสรรค์ของครู ส่งเสริมความคิดอย่างอิสระ และเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

(3.3) การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาด้านการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่ท้าทาย ควรนำมาใช้เมื่อต้องการที่จะส่งเสริม เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของครูซึ่งผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ มีทักษะในการแก้ปัญหาและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ผู้นิเทศหรือผู้สังเกตการสอนอาจเป็นใครก็ได้ที่ไม่ใช่เพื่อนครูหรือครูผู้สอน แต่ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการนิเทศทั้ง 2 แบบ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการนิเทศรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานในสภาพจริงเพราะเป็นการเน้นการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งสามารถนำเสนอแนวทางการแก้ไขได้อย่างมีเหตุผลและมีความเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้ ดังนั้น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจที่สถานที่ต่างๆ ควรให้ความสนใจนำไปทดลองใช้เพื่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน คือ การนิเทศครูและเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ จับกลุ่มกันเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการสังเกตก่อนการสอน สังเกตการสอน หลังสังเกตการสอน ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการ และปรับปรุงการสอนของครูที่ได้รับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น โดยมีกระบวนการนิเทศ ดังนี้คือ

- 1) การวางแผนการนิเทศ
- 2) การดำเนินการนิเทศ และ
- 3) การประเมินผลการนิเทศ

- 2) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative professional development supervision)

การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (วัชราน เล่าเรียนดี, 2553, น.134) มีสาระสำคัญ ดังนี้

- (2.1) หลักการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ หลักการเป็นกระบวนการนิเทศ ซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายผลเพื่อแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพด้านอื่นๆ ซึ่งครูสามารถเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพของกลุ่มได้หลายวิธี แต่ควรยึดหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ

- (2.1.1) ต้องเสนอเป็นข้อตกลงหรือโครงการให้แก่ผู้บริหารทราบ ถ้าเป็นการสังเกตการสอนควรกระทำไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ภาคเรียน และมีการปรึกษาหารือกันหลังการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง

(2.1.2) ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและอภิปรายผล ต้องรู้จักเฉพาะครูในกลุ่มที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น

(2.1.3) รูปแบบและมาตรฐานการประเมินผลเพื่อการนิเทศขึ้นอยู่กับครูกลุ่มนั้นๆ เท่านั้น และจะไม่นำไปเกี่ยวข้องกับการประเมินผลความคิดความชอบของครู

(2.1.4) ความมุ่งหมายให้ครูได้ทำงานร่วมกับเพื่อน โดยช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการยกระดับพูดคุยเกี่ยวกับวิชาชีพ ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ รู้จักชื่นชมในผลงานของเพื่อนก่อให้เกิดแรงเสริมทางบวกในการสอนของครูและมีความเข้าใจในนักเรียนของตนมากขึ้น

(2.2) ลักษณะสำคัญของวิธีการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญหลายประการ ดังนี้ การจัดกลุ่มครูเพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ การสังเกตการสอนของครูกับเพื่อนครูด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้นิเทศจะต้องรับรู้และเกี่ยวข้องกันในการจัดการและควบคุม แผนการปฏิบัติ การประเมินผลโครงการ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการนำวิธีการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ไปใช้ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหรือโครงการติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศแต่ละคน ติดตามและทบทวนครูที่สนใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งครูที่ควรได้รับการทบทวนควรเป็นครูที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการสอน

(2.2.1) เมื่อได้ครูที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเป็นเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพแล้ว กลุ่มครูควรจัดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

(1) จัดให้มีการประชุม เพื่ออภิปรายและสรุปขอบเขตของงานโครงการที่จะร่วมปฏิบัติร่วมกัน

(2) ถ้าหากกลุ่มครูเลือกปฏิบัติในการที่จะแลกเปลี่ยนชั้นเรียน เพื่อสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน ก็ควรตกลงกันว่าจะมีการปฏิบัติอย่างไร

(3) ควรเขียนรายงานสั้นๆ สรุปความก้าวหน้าของโครงการส่งผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

(4) ครูผู้ที่จะได้รับการสังเกตการสอนจากผู้อื่นนั้นจะต้องเป็นผู้ที่กำหนดวาระการประชุม เพื่อระบุว่าต้องการให้สังเกตเรื่องใด ประเมินด้านใดบ้าง

(5) การจัดกลุ่มครูโดยครูที่เป็นสมาชิกของโครงการเป็นผู้ที่เสนอชื่อเพื่อนสมาชิกที่ตนต้องการทำงานร่วมกัน ซึ่งจำนวนที่เหมาะสมที่สุด คือ กลุ่มละ 2-3 คน

(6) การจัดตารางปฏิบัติงานสมาชิกในกลุ่มควรจัดตารางสอนให้มีเวลาว่างตรงกันสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง เพื่อใช้ในการประชุมหลักการสอน

(7) สถานศึกษาจัดให้มีฝึกรอบมเทคนิคและทักษะที่จำเป็นสำหรับสมาชิก ซึ่งได้แก่ (1) การสังเกตทั่วไป (2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตทั่วไป (3) การประชุมหลังการสังเกตทั่วไป (4) การสังเกตเฉพาะประเด็นที่สำคัญ (5) การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการสังเกตเฉพาะ

ประเด็นที่สำคัญ เมื่อจัดการปฐมนิเทศและการฝึกรอบมแล้วสามารถเริ่มการนิเทศการสอนในชั้นเรียนตามลำดับ ดังนี้ ครูแลกเปลี่ยนกันและสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน วิเคราะห์และประชุม หลังจากนั้นสรุปเป็นรายงานความก้าวหน้าส่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการ

(2.2.2) ข้อดีของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (วัชราน เล่าเรียนดี, 2553, น.135) กล่าวถึงข้อดีของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ไว้ดังนี้

- (1) ครูได้แลกเปลี่ยนวิธีการสอน เทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน
- (2) ได้กำลังใจจากการสอนของตนเอง
- (3) เข้าใจการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพมากขึ้น
- (4) เข้าใจนักเรียนมากขึ้น จากการได้สังเกตการสอนในชั้นเรียนระดับต่างๆ
- (5) สร้างบรรยากาศในความเป็นมิตรและเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกัน

มากขึ้น

มากขึ้น

- (6) กล่าวที่รับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน

(2.2.3) ข้อจำกัดของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (วัชราน เล่าเรียนดี, 2553, น.135) กล่าวถึงข้อจำกัดของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ไว้ ดังนี้

- (1) ครูไม่ได้รับการฝึกรอบมเกี่ยวกับการสอนการสังเกต การวิเคราะห์การสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ อาจจะช่วยเหลือเพื่อนไม่ได้

(2) การสังเกตการสอนและการประชุมอภิปรายผลต้องใช้เวลา อาจต้องให้ครูคนอื่นสอนแทน

(3) การสังเกตการสอนอาจทำได้ไม่ต่อเนื่อง จากปัญหาด้านเวลาว่างไม่ตรงกัน

(4) โครงสร้างของสถาบันทำให้ครูแยกกันทำงานและมีการแข่งขันมากกว่าที่จะทำงานร่วมกันหรือทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

(5) บรรยากาศดั้งเดิมที่ต่างคนต่างทำงานของตน ซึ่งอาจจะยากต่อการประสานงานสรุปผลสำเร็จของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 3 อย่าง คือ 1) การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 3) การร่วมปฏิบัติงานฉันท์เพื่อนอย่างไรก็ตามการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ คือ การนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ นำไปปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบร่วมกัน โดยการวางแผนในการนิเทศ โดยความรู้ก่อนการนิเทศด้วยวิธีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถานศึกษาหรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดอบรม และการดำเนินการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ สังเกตการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อเสนอแนะ พัฒนา ปรับปรุงการสอน และสรุปผลการพัฒนารายงานผล

### 3) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Collaborative supervision)

(3.1) ความหมายของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศภายในสถานศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่มีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การให้ความรู้ก่อนการนิเทศในการแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและการเจรจาตกลงใจจะดำเนินการร่วมกันในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

นิพนธ์ ไทยพานิช (2555, น.19) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม คือ การนิเทศที่ผู้นิเทศมีความห่วงใยในการแก้ปัญหาาร่วมกันกับครูผู้รับการนิเทศ

สุทธนู ศรีไสย์ (2557, น.119) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นรูปแบบที่ผู้นิเทศมีส่วนรับผิดชอบ แบบทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการดำเนินการร่วมกันตามวิถีทางในระบบประชาธิปไตย โดยใช้เสียงของสมาชิกส่วนใหญ่เป็นหลัก และเรียกว่าเป็นการนิเทศแบบฟังพาและควรใช้พฤติกรรมดังกล่าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์

Gickman (1981, pp.157-169) ได้กล่าวถึง การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นการนิเทศใช้พฤติกรรมการนิเทศ เช่น การเสนอข้อคิดเห็น การแก้ปัญหา การเจรจาตกลงใจที่จะดำเนินการร่วมกันนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความต่อเนื่องกันระหว่างพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อมถึงพฤติกรรมการนิเทศทางตรง

(3.2) ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศในแบบมีส่วนร่วม (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2555, น.15) กล่าวไว้ว่า ระบบการนิเทศทางการศึกษาที่มีการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการ



จัดการ และพัฒนาการศึกษาทำงานเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการสูงกว่าการจัดการแบบดั้งเดิม

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ หัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาได้อย่างดี โดยให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบและดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

(3.3) ความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาและระบบสถานศึกษา ยาวพา เดชะคุปต์ (2552, น.86-87) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ 2 ประการ ดังนี้

(3.3.1) การนิเทศแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นต่อระบบการศึกษา ดังนี้

(1) การจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพสังคมเมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้วย ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการศึกษาให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคมอยู่เสมอ

(2) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีอย่างไม่หยุดยั้ง และแนวคิดในเรื่องการเรียนการสอนมีการพัฒนาตลอดจนมีการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้บริหารและผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ เพื่อจะได้ช่วยเหลือเผยแพร่แนวคิดใหม่ๆ ให้ครูผู้สอนได้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การนิเทศช่วยให้เกิดมาตรฐานการศึกษา เพราะเป็นการควบคุม ดูแลระบบการศึกษา และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา เมื่อพบข้อบกพร่องก็มีการช่วยเหลือแนะนำแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ จนได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

(3.3.2) การนิเทศการศึกษา

(1) การศึกษายังไม่มีความพร้อมในด้านบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกระบวนการศึกษาทั้งหมดนั้น การนิเทศจะช่วยให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น สำหรับสิ่งที่คืออยู่แล้วการนิเทศจะช่วยพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

(2) ครูผู้สอนยังขาดเทคนิคในการถ่ายทอดวิชาและเป็นผู้นำ จึงต้องมีการแนะนำช่วยเหลือด้วยการนิเทศ

(3) การศึกษายังไม่พร้อมที่จะให้บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน จะต้องมีการนิเทศเพื่อทำให้การศึกษามีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว

(4) นักเรียนมีปัญหาในด้านการเรียน จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ  
แนะนำ

(5) มีกิจกรรมหรือนวัตกรรมทางการศึกษาเกิดขึ้นอยู่เสมอ

(6) มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ จะต้องเร่งรัดการดำเนินงานตาม  
แนวหลักสูตรใหม่ ทำให้ต้องใช้การนิเทศเข้ามาช่วยในการชี้แจงทำความเข้าใจตลอดจนเสนอแนวทาง  
ในการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไป

(3.4) กระบวนการและรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์  
(2548, น.44) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ  
ต้องการ การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ การปฏิบัติ  
การนิเทศการประเมินผลการนิเทศและรายงานผล (สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,  
2559, น.18) ได้กำหนดรูปแบบการนิเทศที่ใช้ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเป็น 2 ลักษณะ คือ

(3.4.1) การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศ  
โดยตรงไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่น เช่น การปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน การประชุม เป็นต้น

(3.4.2) การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศ เช่น  
นิเทศทางวิทยุสถานศึกษาโทรทัศน์ ส่งเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า

สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2553, น.21) ได้กำหนดรูปแบบ  
การนิเทศที่ใช้ปฏิบัติการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ  
การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศดำเนินการนิเทศประเมินผลการนิเทศ

ประนอม ทรงสะอาด (2545, น.21) ได้เสนอกระบวนการของการนิเทศภายใน  
สถานศึกษาแบบ 9 ร่วม มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่วมประชุมปรึกษาหารือ

ขั้นตอนที่ 2 ร่วมทีมงาน

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมวางแผน

ขั้นตอนที่ 4 ร่วมระดมสมอง

ขั้นตอนที่ 5 ร่วมศึกษาข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 ร่วมวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 ร่วมปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 8 ร่วมประเมินผล

ขั้นตอนที่ 9 ร่วมปรับปรุงและพัฒนา

(3.4.3) ความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาและระบบสถานศึกษา (เขาวพา เศษะคุปต์, 2552, น.86-87) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ 2 ประการ ดังนี้

(1) การนิเทศแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นต่อระบบการศึกษา ดังนี้

(1.1) การจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพสังคม เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง การศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้วย ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการศึกษาให้มีเนื้อหาสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคมอยู่เสมอ

(1.2) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีอย่างไม่หยุดยั้ง และแนวคิดในเรื่องการเรียนการสอน มีการพัฒนา ตลอดจนมีการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ เพื่อจะได้ช่วยเหลือ เผยแพร่แนวคิดใหม่ๆ ให้ครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(1.3) การนิเทศช่วยให้เกิดมาตรฐานการศึกษา เพราะเป็นการควบคุมดูแลระบบการศึกษา และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา เมื่อพบข้อบกพร่องก็มีการช่วยเหลือ แนะนำ แก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ จนได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

(2) การนิเทศการศึกษา

(2.1) การศึกษายังไม่มีความพร้อมในด้านบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกระบวนการศึกษาทั้งหมดนั้นการนิเทศจะช่วยให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น สำหรับสิ่งที่คืออยู่แล้วการนิเทศจะช่วยให้ยิ่งดียิ่งขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

(2.2) ครูผู้สอนยังขาดเทคนิคในการถ่ายทอดวิชา และการเป็นผู้นำ จึงต้องมีการแนะนำช่วยเหลือด้านนิเทศ

(2.3) การศึกษายังไม่พร้อมที่จะให้บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีการนิเทศ เพื่อให้การศึกษามีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว

(2.4) นักเรียนมีปัญหาในด้านการเรียนจำเป็นจะต้องเร่งรัดการดำเนินงานตามแนวหลักสูตรใหม่ ทำให้ต้องใช้การนิเทศเข้ามาช่วยในการชี้แจงทำความเข้าใจ

ตลอดจนเสนอแนวทางแก้ไขในการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

วิจิตร วรตบางกูร (2552, น.10) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเนื่องจากเหตุผล ดังนี้

1) สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ในองค์การที่เกี่ยวข้องกัน

2) ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งแม้แต่นำความคิดเรื่อง การเรียนการสอนจะเกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา แต่การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3) การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การเรียนการสอนได้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้อำนวยการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้การแก้ปัญหาได้สำเร็จ

4) การศึกษาของประเทศไม่อาจรักษามาตรฐานไว้ได้ จึงต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษาตามที่ได้อ้างวามานั้น จะเห็นได้ว่าการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการศึกษา เพราะจะช่วยให้ครูหรือนุเคราะห์ปฏิบัติงานและพัฒนางานให้สำเร็จจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงสรุปได้ว่าความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษานั้น ประการแรก โลกมีความเจริญและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อจัดการศึกษา โดยเฉพาะครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ประการที่สอง ผู้นิเทศภายนอกจำกัด ไม่สามารถทำการนิเทศได้ทั่วถึงและไม่ทราบปัญหาและความต้องการของแต่ละสถานศึกษาอย่างแท้จริง ประการที่สาม ความร่วมมือจากบุคคลที่มีศักยภาพสูงนั้นจะช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตลอดเวลา ประการที่สี่ เป็นความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการและปรัชญาการนิเทศสมัยใหม่ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาหารือกัน ดังนั้นความจำเป็นที่จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็คือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ การนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนิเทศและวางแผนนิเทศร่วมกัน ทำให้ครูและผู้บริหารเกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหาปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างใกล้ชิด โดยครูและผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศมีบทบาทเท่าๆ กัน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพในปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และ 4) กำหนดรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพประเมินผลการนิเทศและพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินการนิเทศและประเมินผลการนิเทศ

#### 4) การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative monitoring supervision)

(4.1) ความหมายโดยผู้บริหาร หมายถึง การนิเทศภายในที่ดำเนินการโดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะเข้าไปสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยใช้เวลานับๆ (20-30 นาที)

จดบันทึกพฤติกรรมการสอนอย่างย่อๆ ในประเด็นหรือในเรื่องสำคัญๆ และให้ข้อมูลย้อนกลับในการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรจัดให้ครูที่มีศักยภาพพอสมควร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถจะสังเกตการสอน หรือร่วมประชุมปรึกษาหารือกับครูได้บ่อยครั้ง ดังนั้น จึงควรใช้ร่วมกับการนิเทศการสอนในรูปแบบอื่น เช่น การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น

วัชรากล่าวเรียนดี (2553, น.138-139) การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการนิเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษาคิดตามคุณผลการปฏิบัติงานของครูและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครู เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง วัชรากล่าวเรียนดี (2553, น.138) ได้เสนอวิธีการและแนวทางการดำเนินการไว้ดังนี้ การนิเทศโดยผู้บริหารเป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ต้องการรับการนิเทศแบบคลินิกหรือการนิเทศแบบอื่นๆ เป็นการที่ผู้บริหารนิเทศเอง โดยเข้าเยี่ยมชั้นเรียนในระยะเวลาสั้นๆ อย่างไม่เป็นทางการ แต่ต้องมีการวางแผนก่อนการเข้าไปเยี่ยมและมีการให้คำปรึกษาหลังการเข้าไปเยี่ยม เพื่อแนะนำแนวทางการพัฒนาการปรับปรุงพร้อมกับการให้กำลังใจ

(4.2) จุดมุ่งหมายของการนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศโดยผู้บริหารมีความมุ่งหมาย ดังนี้

(4.2.1) เพื่อประเมินผลการเรียนของนักเรียนและการกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

(4.2.2) เพื่อแสดงให้ครูและนักเรียนมองเห็นถึงความสนใจของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการศึกษาอย่างจริงจัง

(4.2.3) เพื่อให้ผู้บริหารควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของครูได้ง่ายขึ้น

(4.2.4) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินการบริหารงานของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขงานบริหารวิชาการให้ดีขึ้น

(4.3) ลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศโดยผู้บริหารมีลักษณะสำคัญดังนี้

(4.3.1) ก่อนดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูที่สนใจในวิธีการนิเทศแบบนี้ ได้มีโอกาสอภิปรายหรือพุดจาปรึกษาหารือร่วมกับตน ในลักษณะบรรยากาศแบบเปิดกว้างเป็นประชาธิปไตย เพื่อให้ครูและผู้บริหารมีความชัดเจนในทุกเรื่องที่จะดำเนินการต่อไป

(4.3.2) การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรจะมีการวางแผนจัดตารางปฏิบัติการเพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ อาจเริ่มต้นด้วยการกำหนดเวลาในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตารางปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารเอง และที่สำคัญ ช่วยให้การสังเกตของผู้บริหารมีหลักฐานและเป็นระบบมากขึ้น

(4.3.3) การนิเทศของผู้บริหาร ควรเป็นในเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นสำคัญ เพราะการไปเยี่ยมชั้นเรียนเป็นระยะเวลาอันสั้นๆ มีความจำเป็นต้องเน้นการสังเกตเฉพาะ จุดที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

(4.3.4) การนิเทศของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้ามีการนำผลจากการนิเทศนั้นมาใช้ 2 มิติด้วยกัน คือ มิติการข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อครูจะได้นำไปใช้ปรับปรุงการเรียน การสอนของตน และอีกมิติหนึ่งเป็นด้านที่ผู้บริหารข้อมูลต่างๆ ที่ได้นั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน การบริหารของตนเอง เพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอนและปรับปรุงบรรยากาศของสถานศึกษาให้ดีขึ้น

(4.4) ประสิทธิภาพของการนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศโดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การนิเทศที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในลักษณะต่างๆ ได้ข้อสรุปว่าสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องมี การติดตามดูแลการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทราบความเป็นไปทุกด้าน ในสถานศึกษาทุกวัน และแสดงออกซึ่งความสนใจในด้านการเรียนการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ (วัชรฯ เล่าเรียนดี, 2553, น.2)

(4.5) คุณลักษณะการนิเทศโดยผู้บริหาร วัชรฯ เล่าเรียนดี (2553, น.2-3) ได้เสนอแนวทางการนิเทศเชิงบริหารไว้ ดังนี้

(4.5.1) การนิเทศเชิงบริหารควรจะเป็นการนิเทศแบบเปิด คือ ผู้บริหารมีการปรึกษากับครูอย่างเปิดเผยในเรื่องการสังเกตการสอน เพื่อจะได้รู้แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

(4.5.2) การนิเทศเชิงบริหารผู้บริหาร ควรมีการวางแผนกำหนดเวลาในการประชุม และสังเกตการสอนล่วงหน้าร่วมกับครูหรือคณะครู

(4.5.3) การนิเทศเชิงบริหารผู้บริหารควรจะเป็นการเรียนรู้ของครูเฉพาะอย่าง เฉพาะกรณี เนื่องจากการสังเกตการสอนของครูของผู้บริหารใช้เวลาสั้นๆ ไม่บ่อยครั้ง ดังนั้น จึงควร เป็นเฉพาะประเด็นสำคัญที่ครูสนใจและเป็นปัญหาต้องการปรับปรุงหรือพัฒนา ซึ่งผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศควรจะเน้นในเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ ดังมีข้อเสนอแนะในการสังเกตการสอน ดังนี้

(1) ผู้บริหารหรือผู้นิเทศต้องรู้ว่า ครูผู้สอนกำลังทดลองใช้หรือพยายาม ใช้รูปแบบวิธีการสอนอะไรในชั้นเรียนนั้นๆ

(2) เด็กนักเรียนในชั้นเรียนมีกี่คนที่สนใจเรียนและไม่สนใจเรียน ครูใส่ใจ ต่อพฤติกรรมของนักเรียนหรือไม่

(3) มีประเด็นใดบ้างหรือพฤติกรรมใดบ้างที่บ่งบอกให้ทราบว่านักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ ครูส่งเสริมการประเมินผลของนักเรียนอย่างไรและไม่ส่งเสริมอย่างไร

(4) ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนอย่างไรบ้าง และนักเรียนแสดงออกถึงการพัฒนาในการเรียนรู้อย่างไร ครูส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างไร

(4.5.4) การนิเทศเชิงบริหารจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นก็ต่อเมื่อมีการผสมผสานกันระหว่าง 2 มิติ ดังนี้ ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และใช้ข้อมูลจากการสังเกตเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน และบรรยากาศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรใช้การสังเกตการสอน การติดตามการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนทุกวัน โดยมีประเด็นที่ควรสังเกต ดังต่อไปนี้

(1) ช่วงเวลาใดในแต่ละวันที่นักเรียนไม่สนใจ ใส่ใจในชั้นเรียนมากที่สุด  
(2) มีสถานที่ใดในสถานศึกษาบ้างที่เป็นที่ที่นักเรียนจะหลีกเลี่ยงไม่เข้าถึงบ้าง

(3) ครูใช้เวลาสอนโดยตรงมากน้อยเหมาะสมเพียงใดในแต่ละวิชาแต่ละระดับความสามารถของนักเรียน

(4) ครูใช้เวลาในการสอนอย่างเหมาะสมพอเพียงและมีประสิทธิผล  
(5) ในการเรียนการสอนนั้นครูให้ความสำคัญต่อการฝึกคิด พัฒนาทักษะกระบวนการคิดหรือไม่

(6) ครูเลือกใช้วิธีสอนอย่างหลากหลายอย่างไร

(4.5.5) การนำการนิเทศโดยผู้บริหารไปใช้ปฏิบัติการนิเทศโดยผู้บริหาร เป็นการติดตามการสอนที่ดำเนินการโดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งการดำเนินการในทุกขั้นตอนต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบมีการวางแผนร่วมกันมีการสังเกตการสอนให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนาเป็นสำคัญ ดังนั้น การนิเทศโดยผู้บริหารควรจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (วีชรา เล่าเรียนดี, 2553, น.4)

(1) คณะกรรมการบริหาร โรงเรียนหรือฝ่ายบริหารโรงเรียนเลือกผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งควรจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารคนใดคนหนึ่งที่มีความรู้และความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน

(2) การวางแผนกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสาขาวิชาต่างๆ เพื่อสอบถามความ  
สมัครใจของครูที่จะรับการนิเทศในรูปแบบดังกล่าว ครูก็จะรับการนิเทศเชิงบริหารในแต่ละโครงการ  
ไม่ควรมากเกินไป

(3) ผู้ที่ทำหน้าที่ประชุมวางแผนร่วมกับครู วางแผนการนิเทศ สังเกตการสอน  
กำหนดตารางสังเกตการสอนและช่วงเวลาของการประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ ครูควรได้รับรู้และ  
ยอมรับเรื่องราวในการปฏิบัติ

(4) การสังเกตการสอนเพื่อการนิเทศ ผู้บริหารจะสังเกตการสอน  
ระยะเวลาสั้นให้เพียงพอกับการได้รับข้อมูลจากประเด็นที่กำหนด เช่น รูปแบบการสอน การเรียนใน  
คาบนั้นเป็นอย่างไร พฤติกรรมการอยู่กับงานหรือไม่อยู่กับงานของนักเรียน การมีส่วนร่วมใน  
กิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารอาจเขียนเป็นข้อความสั้นๆ ในการสังเกตแต่ละประเด็นที่สำคัญเพื่อแสดง  
ความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบให้ครูได้รับทราบ ในการให้ข้อมูลย้อนกลับแต่ละครั้งควรทำทันที  
ถ้าเป็นไปได้ควรมีการอภิปราย พูดปรึกษาหารือกันในทางที่สะดวก

(4.6) สรุปรูปการนิเทศโดยผู้บริหาร (วัชรวิภา เถาเรียนดี, 2553, น.5) ได้กำหนดขั้นตอน  
ของกระบวนการนิเทศโดยผู้บริหารไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

(4.6.1) การประชุมวางแผนการสังเกต (ร่วมกับครูโดยกำหนดเดือน วัน และ  
เวลา และกำหนดประเด็นที่จะสังเกต วางแผนการสังเกต)

(4.6.2) การสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนด 1 ประเด็น ที่กำหนดร่วมกัน  
และควรใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ จะเหมาะสมที่สุด เช่น การสังเกตและบันทึกตาม  
ประเด็นคำถาม (Focused questionnaire) การสังเกตแบบสั้นๆ (Anecdotal record)

(4.6.3) ให้ข้อมูลย้อนกลับและกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสังเกตการสอน  
ครั้งต่อไปจากการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือกระบวนการนิเทศ

สรุปได้ว่า การนิเทศโดยผู้บริหาร คือ การนิเทศที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาดูตามดูผล  
การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครู การสร้างบรรยากาศในการเชื่อม  
ชั้นเรียนที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อนำไปพัฒนา  
ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการนิเทศ ดังนี้ 1) การประชุมวางแผนการสังเกต  
การสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนด 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 4) กำหนดประเด็นปัญหาที่จะ  
สังเกตการสอนครั้งต่อไป

5) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision)

(5.1) ความหมายของการนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการสำหรับการสังเกต



การสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ของครู โดยครูและผู้รับการนิเทศจะร่วมมือกันในการวางแผนการสอน สังเกตการสอน และการประเมิน การจัดการเรียนการสอน เพื่อหาทางปรับปรุงร่วมกัน การนิเทศคลินิกนั้นเป็นการนิเทศการสอนที่มี ขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนมากรูปแบบหนึ่ง โดยเฉพาะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นผู้มีส่วนร่วม ในการรับรู้ถึงปัญหาซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นบน พื้นฐานของความเป็นไปได้

## (5.2) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

(5.2.1) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของ Boyan and Copeland (1978, pp.154-155) เป็นกระบวนการนิเทศสำหรับการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างเป็น ขั้นตอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนการประชุมก่อนการสังเกตการสอน ขั้นตอนการ สังเกตการสอน ขั้นตอนการวิเคราะห์การสอน ขั้นตอนการวิเคราะห์การสอน และ ขั้นตอนการ ประชุมหลังจากการสังเกตการสอน ซึ่งเป็นการนิเทศที่ยึดครูผู้สอนเป็นศูนย์กลาง การนิเทศประเด็น ต่างๆ นั้น จะเกิดความสนใจและความต้องการของครูผู้สอนเป็นการนิเทศที่เกิดขึ้นได้จากความเต็มใจ ของทั้งผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ

Boyan and Copeland กำหนดรูปแบบของการนิเทศการนิเทศการสอนแบบคลินิก 4 ตอนหลัก และ 8 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

### ตอนที่ 1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Preobservation conference )

ขั้นที่ 1 ให้คำจำกัดความพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องหรือเป็นความกังวล  
หว่างโยครู

ขั้นที่ 2 ตัดสินใจหาวิธีวัดพฤติกรรมการสอน โดยวัดจากพื้นฐานครั้งแรก  
หรือโดยวัดพฤติกรรมการสอน โดยการตั้งมาตรการของระดับความสามารถในการสอนเอาไว้

ขั้นที่ 3 เลือกเครื่องมือหรือสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการ  
สังเกตการณ์

### ตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation)

ขั้นที่ 4 สังเกตพฤติกรรมการสอนที่เฉพาะเจาะจงต้องการเก็บรักษาไว้  
หรือพฤติกรรมการสอนที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การสอน (Analysis)

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 6 ระบุถึงพฤติกรรมการสอนที่ต้องการเก็บรักษาไว้หรือ

พฤติกรรมการสอนที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 การประชุมหลังสังเกตการสอน (Postobservation conference)

ขั้นที่ 7 การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผลการวิเคราะห์

ขั้นที่ 8 พิจารณาเลือกยุทธวิธีแก้ไขการสอนที่พบ

Boyan and Copeland (1978, p.142) ยังไม่ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบคลินิก โดยแบ่งจุดมุ่งหมายในแต่ละขั้นของการนิเทศแบบคลินิก ได้ตามลำดับ ดังนี้

1) เพื่อให้ครูผู้สอนและผู้นิเทศเกิดทัศนคติและความรู้สึกที่กลมเกลียวสมัครสมานสามัคคี การเข้าใจซึ่งกันและกันจะเป็นการเริ่มต้นที่ดี ช่วยทำทั้งสองฝ่ายสามารถดำเนินการในขั้นตอนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทำให้เกิดความเข้าใจที่จะช่วยทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้สอนกับผู้นิเทศในที่นี้คือผู้นิเทศจะทำการสังเกตการสอนของครูผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจกับบทเรียนและแผนการสอนของผู้สอน ผู้นิเทศต้องทำความเข้าใจความตั้งใจของผู้สอนว่าเหตุผลอะไรที่เตรียมแผนการสอนเช่นนั้น เพื่อจะได้ให้การช่วยเหลือผู้สอนให้บรรลุผลตามที่กำหนดหรือสำหรับปรับแผนการสอนให้ตรงกันกับกรอบความคิดของผู้นิเทศ จึงจะช่วยให้การนิเทศได้ผลดี

3) เป็นการฝึกซ้อมการสอนโดยผู้นิเทศและผู้สอนช่วยกันวิเคราะห์จากเนื้อหาการสอน ว่าสิ่งใดที่ไม่คาดหวังที่เพิ่งเกิดขึ้นได้นั้นมีอะไรบ้าง ผู้นิเทศจะให้การช่วยเหลือครูในการฝึกซ้อมว่าถ้าสิ่งนั้นเกิดขึ้นจริงควรจัดการอย่างไรจะแก้ไขและลดปัญหาลงอย่างไรทั้งสองฝ่ายจะอภิปรายและฝึกซ้อมกันจนเป็นที่พอใจของครู

4) เป็นการแก้ไขแผนการสอน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แก้ไขแผนการสอนได้อีก ถ้าเป็นความปรารถนาของครูผู้สอนที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

5) เป็นการสร้างข้อตกลงที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและผู้นิเทศว่าต้องการที่จะทำการนิเทศให้ต่อเนื่องในทุกๆ ขั้นตอน จนกว่าจะครบวงจรของการนิเทศหรือไม่ ถ้าในการอภิปรายนั้นตกลงกันได้ว่าจะให้การนิเทศบรรลุในขั้นตอนใด ก็ถือว่าเป็นข้อตกลงร่วมกัน

(5.3) รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของโคแกน

ได้กล่าวถึงการเทศแบบคลินิก ตามรูปแบบของโคแกน ซึ่งพอสรุปได้ว่ามีวงจรนิเทศ 8 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ

ขั้นที่ 2 วางแผนร่วมกับครู

ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการสอน

ขั้นที่ 4 สังเกตการสอน

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน

ขั้นที่ 6 กำหนดวิธีการปรึกษาหารือ

ขั้นที่ 7 ประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแผน

สรุปได้ว่าการนิเทศแบบคลินิก คือ การสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ มีกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ โดยมีรูปแบบในการนิเทศ ดังนี้ 1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน 2) การสังเกตการสอน 3) วิเคราะห์การสอนและพัฒนายุทธวิธีการสอน 4) ระบุพฤติกรรมการสอนที่ควรคงไว้หรือให้เปลี่ยนแปลง 5) การใช้เครื่องมือการนิเทศให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันกับครูและประเมินความรู้สึกของครูตลอดเวลาที่ได้รับการนิเทศ 6) การกำหนดวิธีการประชุม การประชุมหลังสังเกตการสอน การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศ

#### 6) การนิเทศภายในแบบร่วมมือตามแนวคิดของกลิคแมน

แนวคิดของ Glickman (2004, pp.321-422) เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร สื่อการสอน การวัดและประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนาครู ในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 5 งาน คือ

(6.1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance) เป็นงานเกี่ยวกับการสังเกตการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน ให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงแบบอื่นๆ โดยปกติการณ์เทศส่วนใหญ่เป็นการวางแผนระยะยาวอย่างรอบคอบ แต่มีบางโอกาสที่ผู้นิเทศอาจถูกขอความช่วยเหลือเรื่องที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ผู้นิเทศควรจัดเวลาเอาไว้เป็นหลายสัปดาห์ เช่น กำหนดเวลาไว้ในตอนบ่ายวันใดวันหนึ่ง เพื่อที่จะรับฟังและให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน นอกจากนี้ผู้นิเทศควรตั้งตัวแทนครูที่ผู้นิเทศคิดว่าจะสามารถช่วยแก้ปัญหาครูคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี หรือผู้นิเทศอาจกำหนดเวลาประชุมหรือพบปะกับครูหลังเลิกเรียน หรือช่วงพักเรียนวันใดวันหนึ่งเพื่อให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนและวางแผนร่วมกันในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ในการวางแผนช่วยเหลือครู วิธีการที่จะช่วยลดปัญหาลงได้มากที่สุดคือ ถ้าครูผู้สอนรู้ว่าพวกเขาสามารถเข้าพบผู้นิเทศได้ตลอดเวลาเพื่อแก้ปัญหาและได้รับความช่วยเหลือจากผู้นิเทศด้วยความจริงใจ ความเชื่อมั่นและบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่างครูกับผู้นิเทศจะมีมากขึ้น

(6.2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development) เป็นงานเกี่ยวกับการให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา การทดสอบความรู้

รวมทั้งทักษะความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและเป็นการฝึกให้ครูรู้จักการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานจะสำเร็จจะได้ผลดี จะต้องมาจากความคิดเห็นการร่วมกันปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ การทำงานจะสำเร็จ จะได้ผลดีต้องมาจากความคิดเห็นและการร่วมกันปฏิบัติงานของบุคลากรหลายฝ่ายด้วยกัน ในการทำงานเป็นหมู่คณะนั้นจะเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รู้จักอรรถาศัย ได้เรียนรู้ความสามารถของกันและกัน ได้แสดงความคิดเห็น ได้เห็นความเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดี โอกาสเช่นนี้จะไม่ปรากฏในการทำงานเป็นรายบุคคล การเรียนรู้ทักษะการทำงานของกลุ่มในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นงานที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้นิเทศกลุ่มที่ทำงานอย่างได้ผลมีประสิทธิภาพและดำเนินไปด้วยความราบรื่น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำที่มีความชำนาญ ผู้นำจะต้องตระหนักถึงปัจจัยด้านความสำเร็จของกลุ่ม มีการคัดเลือกกระบวนการในการตัดสินใจของกลุ่มที่ชัดเจน สามารถจัดการเกี่ยวกับปัญหาการทำงานไม่เต็มที่ของบุคลากร ตลอดจนความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์และกำหนดรูปแบบของการเป็นผู้นำที่เหมาะสม

(6.3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Group development) เป็นงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านวิชาการให้ครูผู้สอน รวมถึงให้โอกาสแก่ครูในการรับรู้เกี่ยวกับการลงโทษและการสนับสนุนตามกฎหมาย คำสั่ง ระเบียบของสถานศึกษา ซึ่งเป้าหมายหลักของการพัฒนาบุคลากรก็คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุด ดังนั้น การพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยทำให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถกล่าวโดยมีรายละเอียด ดังนี้

(6.3.1) การวางแผนในการจัดโครงการสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้แก่คณะ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของฝ่ายวิชาการ

(6.3.2) ปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่และย้ายมาใหม่

(6.3.3) พัฒนาบุคลากรด้วยการจัดประชุม อบรม สัมมนาหรือส่งไปรับการอบรมจากสถาบันอื่น

(6.3.4) พัฒนาวิชาชีพให้แก่คณะครูโดยให้ไปศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ

(6.3.5) ให้ครูได้ขยายผลความรู้ที่ได้รับจากการไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อให้บุคลากรอื่นได้ทราบ

(6.3.6) จัดป้ายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครูทางสถานศึกษา รวมทั้งจัดหาหนังสือหรือวารสารที่มีคุณค่าทางวิชาการให้ครูได้ทราบ

(6.3.7) มีการแนะนำแหล่งวิทยากรในท้องถิ่นที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้ครูได้ทราบ

(6.3.8) แจ้งข่าวสาร คำสั่ง เอกสาร ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ครูทราบ

(6.4) การพัฒนาหลักสูตร ( Curriculum development) จึงขอกล่าวถึงรายละเอียดของงานด้านนี้ ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

(6.4.1) นักเรียนควรจะเรียนอะไร

(6.4.2) ควรจะลำดับเนื้อหาให้นักเรียนอย่างไร โดยทั่วไปการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรนั้นจะได้รับอิทธิพลจากความต้องการเร่งด่วนของรัฐบาล ค่านิยมของนักการศึกษา ชุมชน ความต้องการพัฒนานักเรียนสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเงื่อนไขทางสังคมในอนาคตในที่สุด การตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมักสรุปจากการตัดสินใจด้านปรัชญาการศึกษา เช่น ปรัชญาสารัตถะนิยม จะเน้นการเรียนรู้ด้วยการท่องจำ การจดจำข้อเท็จจริง ครูจะเป็นผู้ให้ นักเรียนจะเป็นผู้รับ เนื้อหาวิชาที่เด็กจะต้องเรียนเป็นเนื้อหาวิชาที่ให้เด็กรู้จักโลกตามสภาพที่เป็นจริงไม่ใช่สิ่งที่เด็กค้นหาหรือคิดฝันเอาเองตามใจชอบปรัชญาประสบการณ์นิยมหลักสูตรจะเน้นกิจกรรมทางสังคม การเรียนรู้ด้วยการลองผิดลองถูกและการร่วมมือ ส่วนปรัชญาอัตตะภาวะนิยม หลักสูตรจะเน้นความเน้นความสำคัญของบุคคลแต่ละคนมากกว่าสังคมเน้นการดำรงชีวิตในชีวิตประจำวัน เน้นเรื่องความรับผิดชอบ การกระทำทุกอย่างผู้กระทำต้องรับผิดชอบเน้นเรื่องเสรีภาพ โดยถือว่าเสรีภาพ คือ สารระของมนุษย์การจัดการเรียนการสอนจะให้นักเรียนรู้จักรับผิดชอบต่อการกระทำจะพัฒนาและใช้หลักสูตรอย่างไร หลักสูตรสามารถพัฒนาได้หลายระดับ เช่น จากผู้เชี่ยวชาญภายในสถานศึกษาคณะกรรมการทำงานเกี่ยวกับหลักสูตรของหลักสูตรของสถานศึกษาและครูเองในระดับประเทศ วัสดุอุปกรณ์ที่นำออกมาขายโดยทั่วไป เช่น หนังสือ แบบเรียน คู่มือการเรียนและสื่อทัศนูปกรณ์ส่วนใหญ่พัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก โดยบริษัทผู้พิมพ์จำหน่ายอาจจ้างผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยของรัฐหรือเอกชนเขียนให้ หรืออาจมีคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากสถานศึกษาของรัฐบาลมาเป็นที่ปรึกษาจะทำการผลิตหลักสูตรในระดับท้องถิ่นอาจจะพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใช้เอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญทำร่วมกับคณะครู

(6.5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ในการเรียนการสอนและการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

สำหรับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ Glickman (2004, pp.157-169) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของการนิเทศการศึกษาแบบความร่วมมือไว้ว่า การนิเทศการศึกษาถ้าจะให้ประสบความสำเร็จผู้นิเทศจะต้องแก้ปัญหาในสัดส่วนที่เท่ากันกับครู ผู้นิเทศจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิเทศ โดยมุ่งเน้นและสนับสนุนให้ครูหรือผู้รับการนิเทศได้เข้าใจและเกิด

ความคิดด้วยตนเอง วิธีการสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศค้นพบวิธีการแก้ปัญหาจะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ถึงแม้ว่าก่อนที่จะเกิดความร่วมมือกัน จะมีความขัดแย้งในทางความคิด แต่ความคิดเห็นที่แตกต่างจะเป็นหนทางในการสนับสนุนให้มีการพุดจากกันอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันซึ่งจะเริ่มต้นด้วยความเข้าใจลักษณะเฉพาะและธรรมชาติของประเด็นปัญหาจนถึงข้อสรุปจากความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันจากการนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือ จึงมีลักษณะเช่นเดียวกับการเล่นเปียโน ซึ่งได้กำหนดความต่อเนื่องของพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 1) การฟัง (Listening)
- 2) การสร้างความกระจ่างหรือความตระหนัก (Clarifying)
- 3) การสร้างความเข้าใจ (Encouraging)
- 4) การทบทวนไตร่ตรอง (Reflecting)
- 5) การแสดงหรือการนำเสนอ (Presenting)
- 6) การแก้ปัญหา (Problem solving)
- 7) การสร้างข้อตกลง (Negotiating)
- 8) การเสนอแนะ (Directing)
- 9) การสร้างมาตรฐาน (Standardizing)
- 10) การปรับปรุงแก้ไข (Reinforcing)

ถ้าแบ่งระดับภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบของครู จะสามารถแบ่งได้ดังนี้ ข้อ 1 - 5 เป็นความรับผิดชอบในระดับสูง ส่วนข้อ 6 - 10 เป็นความรับผิดชอบในระดับรองลงมาจากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าพฤติกรรมการณ์เทศภายในสถานศึกษาแบบร่วมมือ เป็นการทำงานระหว่างผู้นิเทศโดยจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดเผยตามรูปแบบของประชาธิปไตย มีการแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศกับผู้สอนอย่างชัดเจน การช่วยเหลือครูโดยตรงถือเป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศที่มีต่อครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูเป็นตัวละครสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร หากครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและขาดการเหลียวแลไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้นิเทศแล้ว ย่อมส่งผลไปถึงคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนด้วย ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเสมือนกับเครื่องมือและเป็นการรวบรวมเอางานนิเทศทั้งหมด ซึ่งงานนี้จะเกี่ยวข้องกับทิศทางการปรับปรุงการเรียนการสอน การวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือคณะครูที่ตั้งขึ้นมา เพื่อประเมินความต้องการ เขียนแผนการวิจัย เลือกเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนออกแบบจากการประเมิน จึงเห็นได้ว่างานวิจัย เชิงปฏิบัติการเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ครูผู้สอน

บรรลุเป้าหมายทางการสอน ด้วยแนวความคิดเกี่ยวกับการนิเทศดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาครูและการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคำนึงถึงลักษณะต่างๆ ของครู นอกจากนี้ผู้นิเทศจะต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือคณะครูโดยตรง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นภาระสำคัญยิ่งของผู้นิเทศที่มีผลต่อครูผู้สอน อีกทั้งยังเป็นกระบวนการรวบรวมงานการนิเทศมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งการนิเทศของ Glickman and Ross-Gordon เนื่องจากเห็นว่า แนวคิดดังกล่าว น่าสนใจ และใกล้เคียงกับสภาพการนิเทศที่มีอยู่ในปัจจุบันและมุ่งเน้นนิเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างแท้จริง จึงสมควรนำมาเป็นแนวคิดเพื่อการศึกษาและตรวจสอบ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในแบบร่วมมือ คือ การปฏิบัติงานระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยผู้รับการนิเทศต้องยอมรับฟังความกันและเปิดเผยตามรูปแบบประชาธิปไตย เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนิเทศและวางแผนดำเนินการนิเทศร่วมกัน ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา พัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างใกล้ชิด โดยครูและผู้ทำหน้าที่นิเทศมีบทบาทเท่าๆ กัน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ 4) กำหนดรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อจัดทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพประเมินผลการนิเทศ และ 5) ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการนิเทศและประเมินผลการนิเทศ

#### 7) การนิเทศในแบบกัลยาณมิตร

การนิเทศโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตร กระบวนการกัลยาณมิตรที่สามารถนำไปใช้ในการนิเทศ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นวิธีการนำหลักธรรม ความเป็นกัลยาณมิตรมาใช้ตามสาระของหลักอริยสัจ 4 มีดังนี้ (ภาวนิดา ธาราศิริสุทธิ, 2550, น.190-192)

ประการแรก คือ การสร้างพื้นฐานความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นิเทศ-ผู้รับการนิเทศ ครู-ศิษย์นักเรียน-เพื่อน พ่อ-แม่-ลูก พระสงฆ์-อุบาสก-อุบาสิกา การเสริมคุณธรรมนั้นเริ่มต้นด้วยศรัทธา ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศต้องจัดการกิจกรรมและใช้สื่อการนิเทศเพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ

ประการที่สอง คือ การนำหลักกัลยาณมิตรมาผสมผสานในกิจกรรมทุกขั้นตอน ซึ่งถ้าได้จำแนกกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามหลักการสอนแล้วนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้นิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร ต้องมีสิ่งต่อไปนี้

- (1) คุณลักษณะที่น่าเคารพและนับถือ

(2) มีคุณสมบัติ คือ ความรู้ ภูมิปัญญา ประพฤติดี เป็นผู้ฝึกหัดอบรมตนเองอยู่เสมอ สามารถสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รับการนิเทศได้อย่างดี

(3) มีคุณธรรม คือ การมีความอดทน ตั้งใจนิเทศด้วยความเมตตา ผู้นิเทศเป็น กัลยาณมิตร จึงมีความจริงใจ มีความรู้จริง มีใจกว้าง นิเทศได้แจ่มแจ้งและชัดเจน

ประการที่สาม คือ การจัดขั้นตอนของการนิเทศ ไม่ว่าจะป็นขั้นการปรึกษาหารือการ แนะนำหรือการฝึกอบรม ต้องเป็นไปตามหลักอริยสัจ เน้นความรู้จริงในทุกขั้นค้นหาเหตุของทุกข์ มุ่งปฏิบัติตามแนวอริยมรรค เพื่อนำไปสู่สภาวะการพ้นทุกข์ทั้งสิ้น

ประการที่สี่ มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ความเมตตากรุณาและความจริงใจที่ทุกฝ่ายมี ให้แก่กัน ศรัทธาต่อกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหาต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเรียนรู้จากกันและกันด้วย ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะขาดความมั่นใจในตนเอง หรือ ประเภทคอยพึ่งพาผู้อื่นเป็นอย่างเดียว แต่จะต้องสามารถผสมผสานวิธีการฝึกหัดอบรมตนเองกับวิธีการ พึ่งพาและการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นได้อย่างดีด้วย แต่ละขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ แบบ กัลยาณมิตรล้วนต้องอาศัยทักษะการสื่อสารและทำความเข้าใจกันและกัน จะต้องฝึกการคิดวิเคราะห์ ร่วมกัน ช่วยกันหาข่าวสารข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โต้แย้งกัน ในการจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหา วิธีการและจุดหมายของภาวะพ้นปัญหา ขั้นตอนเหล่านี้จะช่วยผ่อนคลายความหวาดกลัว และลดอัตราของแต่ละคน โดยอัตโนมัติ เพราะได้รู้ซึ่งถึงความยากลำบากที่ได้เผชิญร่วมกันได้อิ่มเอม กับความสำเร็จที่สามารถช่วยกันขจัดปัญหาได้

สรุปหลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1) การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธาเพื่อให้ครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะ ใฝ่รู้ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการสร้างความสัมพันธ์ แจ่มภารกิจและความมุ่งหมาย จัดเวลา กำหนดวิธีการทำงาน

2) การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดเจนว่า การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และครูสามารถนำรูปแบบไป ประยุกต์ในชั้นเรียนได้ โดยอาจจัดนิทรรศการทางวิชาการและสาธิตรูปแบบการสอน

3) การร่วมคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีการพบปะกัน อย่างสม่ำเสมอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การร่วมคิดปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จัดบริการเอกสารทางวิชาการ วางแผนร่วมกันเพื่อศึกษาคูณาน แนะนำให้ปฏิบัติตามสภาพจริง พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการปฏิบัติงานการหาแนวทางแก้ไขปรับปรุง การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การฝึกอบรมตามโอกาสและนำเสนอผลงานในการประชุมปฏิบัติการ



4) การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

กล่าวโดยสรุป คือ กระบวนการนิเทศเป็นการปฏิบัติงานจริงในสภาพที่เป็นจริง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนั้นจะต้องมีการปรึกษาหารือ ติดต่อสื่อสาร เชื่อมโยน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยแก้ปัญหาและให้กำลังใจกันร่วมคิดร่วมทำ บอกวิธีให้รู้ สาธิตให้ดูและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องที่พบ มีการพบปะสนทนาเพื่อจะได้ทราบทุกข์สุขและก่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหาพื้นฐาน เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ผู้ทำหน้าที่นิเทศต้องเริ่มงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดีให้ครูรู้สึกวางใจพร้อมกับนำกระบวนการนิเทศสอดแทรกเข้าไปกับภาระงานปกติของครู การเชื่อมโยง การติดต่อสื่อสารกับครูควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและพึงตระหนักว่าการนิเทศนั้นไม่ใช่การสั่งสอน สั่งการ หรือตรวจสอบ บังคับบัญชา มิใช่การนิเทศกระดากแต่เป็นการนิเทศจากกระดากนั้นเป็นแผนการสอน คະแนนผลสัมฤทธิ์หรือโครงการจึงเป็นองค์ประกอบที่แสดงร่องรอยการเรียนรู้ส่วนหนึ่ง แต่สำคัญที่สุด คือ ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศนั้นต้องเรียนรู้ครู นักเรียน เพื่อเข้าถึงปัญหาที่จะนำไปสู่แนวทางการนิเทศที่ถูกต้อง

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การร่วมมือกันระหว่าง ผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้ที่ถูกนิเทศเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ ในสถานศึกษา ในเรื่องของหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล เพื่อให้งานด้านวิชาการเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายใน 7 รูปแบบ คือ

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

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายใน

การดำเนินการนิเทศ	ชื่อนักวิชาการ							รวม
	การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Joyce and Showers 1987)	การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (วัชรรา เถาเรียนดี, 2553)	การนิเทศแบบมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2553)	การนิเทศโดยผู้บริหาร (วัชรรา เถาเรียนดี 2553)	การนิเทศแบบคลินิก (Bryan and Copeland 1978)	การนิเทศภายในแบบร่วมมือตามความคิด (Grikman 2004)	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ) 2550	
1. การวางแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. การดำเนินการนิเทศ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
3. การประเมินผลการนิเทศ	✓	✓			✓	✓	✓	5
4. เชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดอบรม		✓						1
5. การประชุมหลังการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน		✓			✓		✓	3
6. การศึกษาสภาพในปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ			✓			✓		2
7. การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ			✓			✓		2
8. กำหนดรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียน			✓			✓		2
9. การให้ข้อมูลย้อนกลับ				✓				1
10. กำหนดประเด็นปัญหาที่จะส่งผลการสอนครั้งต่อไป				✓				1
11. การใช้เครื่องมือการนิเทศให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันกับครูและประเมินความรู้สึกร่วมกันกับครูตลอดเวลาที่ได้รับการนิเทศ					✓			1

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในรูปแบบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายใน ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ และ 4) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

#### 1) การวางแผนการนิเทศ

การวางแผนเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินการนิเทศ หรือโครงการนิเทศ เพื่อการกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายของการวางแผน และการกำหนดทางเลือกไว้หลายท่านที่น่าสนใจนำมาศึกษา มีดังนี้

จิตติมา วรรณศรี (2557, น.113) กล่าวว่า การวางแผน เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผน กำหนดแนวทาง วิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา วิธีการที่เลือกใช้นิเทศภายในสถานศึกษา วิธีการที่เลือกใช้นิเทศ ควรเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสถานศึกษา

สัจด์ อุทรานันท์ (2530) กล่าวว่า การวางแผนเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

แฮร์ริส (Harris, 1975) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศ การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีดำเนินงาน การกำหนดงานและผลที่เกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ

สมคิด หารินไสล (2550, น.6) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลการนิเทศในครั้งก่อนมาปรับปรุงเพื่อใช้ในการวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2559) กล่าวว่า การวางแผนและกำหนดทางเลือก เป็นการวางแผนและกำหนดวิธีแก้ไข และกระทำในส่วนที่ต้องการตามสภาพปัจจุบันที่ตนเองเป็นอยู่หรือตามศักยภาพในขณะนั้น โดยกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.232-334) กล่าวว่า การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศการวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการของสถานศึกษา มีความต้องการพิเศษในด้านใดบ้างและนำมาทำแผนและโครงการต่อไป

สมานจิต พงษ์สนาม (2542, น.1) กล่าวว่า ขั้นตอนการวางแผนและการกำหนดทางเลือกไว้ ดังนี้ มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโครงการ มีการกำหนดวิธีการเป็นขั้นๆ หรือลำดับกิจกรรมที่ต้องทำ กำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาของแต่ละกิจกรรม กำหนดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก กำหนดแนวทางในการติดตามผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น.8) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการวางแผนและการกำหนดทางเลือก เป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ อันจะเป็นข้อกำหนดให้เกิดการวางแผน การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้ ทำความเข้าใจกับขอบข่าย อำนาจหน้าที่ และบทบาทของผู้มีบทบาทภายในโรงเรียน ทำแผน และโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบันและความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่า ปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง 3) ศึกษานโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด และระดับกรม เพื่อจัดทำแผนให้สอดคล้องกันในการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้วิจัยสรุปว่า การวางแผนและการกำหนดทางเลือก หมายถึง ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อปรับปรุง โดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม และผู้บริหารมีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบคณะทำงานรับผิดชอบ ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ และจัดทำขั้นตอนตารางการออกนิเทศ สร้างความรู้ความเข้าใจเป็นแนวทางในการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

## 2) การดำเนินการนิเทศ

การดำเนินการนิเทศ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530) กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร)

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.232-339 ) กล่าวว่า การดำเนินงานเป็นการนำแผนหรือโครงการ ไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งต้องให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศผู้บริหาร นอกจากนี้ยังต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศด้วย

แฮร์ริส (Harris, 1975) กล่าวว่า ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ (leading) เป็นขั้นตัดสินใจในการดำเนินการนิเทศ กำหนดวิธีการในการนิเทศ กระตุ้น จูงใจเสริมสร้างกำลังใจให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน การแนะนำนวัตกรรมใหม่ๆ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.36) กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศการศึกษาในรูปแบบหรือกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา เป็นการดำเนินการนิเทศตามระบบที่วางแผนร่วมกันไว้อย่างรอบคอบ ในขั้นดำเนินการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ควรเป็นไปในรูปแบบของกัลยาณมิตร กล่าวคือ มีความร่วมมือกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพของนักเรียน มีความจริงใจในการชี้แนะ ชี้นำ และยอมรับข้อมูลป้อนกลับทั้งสองฝ่าย ซึ่งในขั้นนี้จะมีการประเมินผลย่อยเพื่อปรับปรุงการดำเนินการนิเทศไปพร้อมกับการนิเทศ ผู้นิเทศควรดำเนินงาน ดังนี้ 1) เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา โดยจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผลการประเมิน และการสรุปผลการประเมินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 2) ปฏิบัติการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาสามารถทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

(2.1) การนิเทศทางตรงมีลักษณะการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

(2.1.1) ร่วมปรึกษากับ บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานวิธีปฏิบัติร่วมกัน

(2.1.2) ร่วมประชุมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนากระบวนการเรียนการสอนและใช้เครื่องมือในการนิเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริง

(2.1.3) บันทึกผลการนิเทศทุกครั้งและรวบรวมผลการดำเนินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและติดตามงานครั้งต่อไป

(2.2) การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาโดยส่งผ่านสื่อหรือเครื่องมือการนิเทศประเภทต่างๆ เช่น แบบบันทึก ติดตามผล โครงการและใช้เครื่องมือประเภทตรวจสอบและติดตามผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถิติ์ สวนพรหม (2547, น.27) ได้เสนอแนะขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ ดังนี้

1) จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องและคณะทำงาน เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียด และขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติงานตามโครงการนิเทศ

2) กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติตามโครงการต่างๆ ตามลำดับก่อนหลัง

3) แบ่งความรับผิดชอบแก่ผู้เกี่ยวข้อง และกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้แน่นอนตลอดจนมีแผนสำรองเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค

4) ทำความเข้าใจสื่อและเครื่องมือการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจอย่างละเอียดและควรทดลองใช้สื่อก่อนปฏิบัติงานจริง

5) กำหนดแนวทาง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติงานตามโครงการร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจกัน

6) ปฏิบัติการนิเทศโครงการตามงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

7) พบปะ ประชุม ทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

8) ประชุมคณะปฏิบัติงานนิเทศทั้งหมด เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามโครงการเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานนิเทศ

9) นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศทั้งหมดไปสรุป วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

นริศรา อุดกรณ์ศิริการ (2542, น.32) ได้เสนอแนะขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ ดังนี้

1) ในการดำเนินการนิเทศ จะต้องเป็นไปตามข้อตกลงของคณะทำงาน

2) ก่อนการดำเนินการนิเทศ ควรวางแผนร่วมกันเพื่อสร้างความคุ้นเคย

3) การนิเทศ ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ควรเข้าออกจากห้องพร้อมกัน

4) การสังเกตการณ์สอนหากพบข้อผิดพลาด ควรพูดกับครูเป็นส่วนตัวหลังจากการสอน ผ่านไป

5) ควรใช้เทคนิควิธีการนิเทศหลายๆ แบบ ตามความเหมาะสม

6) ควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศอย่างเที่ยงธรรม

จากข้อความข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ขั้นตอนการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารมีการนิเทศวิชาการ และการเรียนรู้ในรูปแบบหรือกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษา ตามการนิเทศให้มีคุณภาพตามแนวทางในการนิเทศที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เช่น จัดการประชุมก่อนเปิดภาคเรียนและระหว่างเรียนเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศระหว่างครู/ผู้นิเทศ มีการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ด้วยวิธีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถานศึกษาหรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศภายใน และผู้บริหารจัดให้มีการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และผู้บริหารสนับสนุนให้มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด แต่งตั้งในการออกนิเทศตามตารางวันและเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จัดให้มีการใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุด เช่น การสังเกตและบันทึกตามประเด็นคำถาม (Focused questionnaire) การสังเกตแบบสั้นๆ (Anecdotal record)

3) การประเมินผลการนิเทศ

การประเมินการนิเทศ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

สัจจ อุทรานันท์ (2530) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่า มีปัญหาหรือมีอุปสรรคอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล สมควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้ง ในกรณีที่ผลงานยังไม่ถึงขั้นน่าพอใจ หรือได้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดไปแล้ว ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องการ สมควรที่จะต้องวางแผนร่วมกันวิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนา หลังใช้นวัตกรรมด้านการเรียนรู้เข้ามานิเทศ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.232-334) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่การประเมินผล

สมคิด หารินไสล (2550, น.7) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการสรุปและการประเมินผลและการเสนอแนวทางการดำเนินการนิเทศต่อไป

แฮร์ริส (Harris, 1975) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศ (Assessing) หมายถึง การตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2543, น.25) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศ คือ การตีค่าผลงานซึ่งดำเนินการไปแล้วว่าบังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการภายหลังการวัด ซึ่งจะอาจมาในรูปของปริมาณและจำนวนมากน้อยของการวัดและการนำผลการวัดมาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใดเป็นที่พอใจหรือไม่

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.36) กล่าวว่า ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ หมายถึง การศึกษาถึงผลสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศ โดยมีการวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของขั้นตอนการนิเทศแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียด ซึ่งอาจร่วมกันวิเคราะห์ผลร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศก็ได้ และร่วมกันตัดสินใจว่ากระบวนการนิเทศครั้งนั้นๆ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไรบ้าง โดยมีการกำหนดกรอบของการประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานศึกษา มีการสร้างเครื่องมือ ให้การประเมินผลมีคุณภาพและรวบรวมข้อมูล

อารมณั ฉนวนจิตร (2551, น.82) กล่าวว่า การประเมินผลและรายงานผลเป็นขั้นตอนการประเมิน โดยคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน มีขอบข่ายการประเมิน ดังนี้

- 1) ประเมินการดำเนินการทุกขั้นตอน
- 2) นำผลการดำเนินการนิเทศ มาเป็นข้อมูลในการประเมินกระบวนการ
- 3) ประเมินความพึงพอใจของครูในการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศ

จากข้อความข้างต้นสรุปว่า การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยการจัดให้มีการวัดประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตการณ์สอนแล้วผู้บริหารจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสังเกตการณ์สอนครั้งต่อไป จากการให้ข้อมูลย้อนกลับของกระบวนการนิเทศ

#### 4) การประชุมหลังการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน

การประชุมหลังการประเมินเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

Hoy and Forsyth (1986, pp.47-49) กล่าวว่า การประชุมหลังการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน เป็นการประชุมปรึกษาหารือ ชั้นนี้ครูและผู้นิเทศจะเป็นสมาชิกการประชุมเพื่อวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการเรียนการสอนการวางแผนและกิจกรรมต่างๆ

Glickman; Gordon & Ross Gordon (2007, pp.311-312) กล่าวว่า การประชุมหลังการประเมินเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน เป็นการประชุมครูภายหลังการสังเกต การประชุมครูภายหลังการสังเกต เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น เพื่อนำผลไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอนต่อไป ผู้นิเทศควรเลือกใช้รูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ทางอ้อม หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม) ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

ผู้วิจัยสรุปว่า การประชุมหลังการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หมายถึง กิจกรรมหลังการนิเทศภายในเสร็จสิ้น ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศภายใน และกำหนดให้การนำผลที่ได้จากการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยผู้บริหารสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อการเปิด โอกาสให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้นเพื่อมีการเสนอแนะ พัฒนาปรับปรุงการสอนและจัดให้มีการสรุปผล และรายงานการประเมินผล การนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน



## 2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติระเบียบระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และต่อมากกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตั้งอยู่ที่อำเภอแก่งคอย มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 155 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนรัฐบาล 141 โรงเรียน และโรงเรียนเอกชน 14 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2560, น.10)

### 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีบริบททั่วไป ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ทิศทางการบริหารจัดการ การดำเนินงานตามกลยุทธ์ และผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2560, น.10) ดังนี้

สภาพทั่วไป

#### 1) การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 313 หมู่ 11 ตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และ อำเภอวังม่วง

#### 2) อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา และ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอภาชี อำเภอวังน้อย อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

#### 3) อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่

ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(3.1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(3.2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3.3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(3.4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

(3.5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(3.6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(3.7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(3.8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(3.9) ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

(3.10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

(3.11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

(3.12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

4) โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2  
ทิศทางการบริหารจัดการ

1) วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและ  
คุณธรรมอย่างยั่งยืน สู่มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

2) พันธกิจ

(2.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง  
และมีคุณภาพ

(2.2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

(2.3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา

### 3) เป้าประสงค์

(3.1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

(3.2) นักเรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมของความเป็นไทย

(3.3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์

(3.4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาภาคบังคับสู่คุณภาพมาตรฐานสากล

(3.5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 บูรณาการงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

### 4) ยุทธศาสตร์

(4.1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(4.2) การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

(4.3) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4.4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

### 5) การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

(5.1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์ที่ 1 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

ตัวชี้วัดความสำเร็จ :

1) ร้อยละนักเรียนก่อนประถมศึกษาทุกคน มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาที่สมดุลง่ายเหมาะสมกับวัยและเรียนรู้ด้วยความสุข

- รูปธรรม
- 2) ร้อยละนักเรียนจบชั้น ป.1 ทุกคนอ่านออกเขียนได้ มีการประเมินผลที่เป็น
- 3) ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้น ป.3 ของการสอบ NT เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3
- 4) ค่าเฉลี่ยร้อยละของผลการทดสอบระดับชาติ O-NET ค่าเฉลี่ยร้อยละของ
- นักเรียน

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างแนวร่วมการกำกับดูแล พัฒนาคุณภาพนักเรียน

(5.2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2 นักเรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมของความเป็นไทย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ :

1. ร้อยละนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี ปรงคอง สมานฉันท์ รักษา ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

2) ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาให้มีจิตสำนึกความเป็นไทยยึดมั่นในสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการออกกลางคัน และดูแลช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส และเด็กที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎรอย่างเหมาะสม

(5.3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ :

1) ร้อยละของครูกลุ่มเป้าหมายมีองค์ความรู้ตามเนื้อหาที่กำหนดในระดับดีขึ้นไป

2) ร้อยละของศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบ 4 กลุ่มสาระ สามารถนิเทศและช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้

3) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ID Plan ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

4) ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ากลุ่ม 10% ต่าง ได้รับการพัฒนา

5) ร้อยละของบุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างการปลูกจิตสำนึก เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริต (โรงเรียนสุจริต/เขตสุจริต)

6) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติทุกคน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผล และทักษะในการสื่อสารของครูให้มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างคุณธรรม ปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาซื่อสัตย์สุจริตอย่างพอเพียง มีจิตสาธารณะ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม สังคมไทย มีวินัย โปร่งใสยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และร่วมกันป้องกันและปราบปรามการทุจริต (โรงเรียนสุจริต/เขตสุจริต) (ขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามทุจริต)

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อครูและบุคลากรฯ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

#### (5.4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาภาคบังคับสู่คุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 บูรณาการงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ :

1) ร้อยละของครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสาร มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4) ร้อยละขององค์กรคณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผนและ  
สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

กลยุทธ์ที่ 1 กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กร  
คณะบุคคลมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

6) ศักยภาพและปัญหาที่พบในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ศึกษาสระบุรี เขต 2

(6.1) ผลจากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2  
มีศักยภาพในการจัดการศึกษา ดังนี้

(6.1.1) นักเรียนมีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตที่ดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

(6.1.2) สถานศึกษามีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

(6.1.3) มีการบริหารจัดการงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการ  
เป็นระบบ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

(6.1.4) มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง  
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ.2551

(6.1.5) ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี

(6.1.6) มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อ  
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(6.1.7) มีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนในรูปแบบที่หลากหลาย

(6.1.8) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการให้มี  
ประสิทธิภาพ

(6.1.9) ครูและบุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเอง ทำให้มีความรู้ ความ  
สามารถเพิ่มมากขึ้น

(6.1.10) มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(6.1.11) มีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาต่อไป

(6.1.12) การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปด้วยดี

(6.1.13) ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข  
มีกำลังใจในการทำงาน และครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์

- (6.1.14) มีการระดมทุนจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดและพัฒนาศึกษา
- (6.1.15) มีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เอื้อต่อการเรียนรู้
- (6.1.16) การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- (6.1.17) โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพตรงตาม

ความต้องการ

(6.2) ปัญหาที่สำคัญ ที่พบในการจัดการการศึกษา

(6.2.1) ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ทำให้การเรียนการสอนไม่บรรลุตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

(6.2.2) ครูมีภาระงานอื่นๆ มาก ทำให้สอนไม่เต็มตามศักยภาพ

(6.2.3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

(6.2.4) ครูบางส่วนยังจัดการเรียนการสอนที่เน้นเป็นสำคัญ การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้านการวิจัยมีน้อย

(6.2.5) ครูช่วยบ่งชี้ทำให้การทำงานในองค์กรขาดความต่อเนื่อง

(6.2.6) การใช้จ่ายงบประมาณบางส่วนไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ และไม่ปฏิบัติตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้

(6.2.7) โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดงบประมาณมีไม่เพียงพอ ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(6.2.8) ครูขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี และขาดความชำนาญในการดูแลรักษา

(6.2.9) การรายงานข้อมูลต่างๆ ล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ

(6.2.10) การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

2) สถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี

(2.1) ข้อมูลผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวนบุคลากรของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สํารวจ ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560 ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.2 ข้อมูลผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาดสถานศึกษา	ผอ.	รอง ผอ.	ครู	ผล สมท. รอบ๓
1	ชุมชนนิคมทับทิวาสงเคราะห์ 1	ขนาดใหญ่	1	1	28	พอใช้
2	หินกอง(พิบูลอนุสรณ์)	ขนาดใหญ่	1	1	37	พอใช้
3	ชุมชนวัดคลองไทร(ดีศรราษฎร์บำรุง)	ขนาดใหญ่	1	1	31	พอใช้
4	อนุบาลวังม่วง	ขนาดใหญ่	1	1	43	ดีมาก
5	ชุมชนวัดบำรุงธรรม	ขนาดกลาง	1	-	22	พอใช้
6	วัดกะเหรี่ยงคอม้า	ขนาดกลาง	1	-	13	ดี
7	วัดช้างศึกแพะ	ขนาดกลาง	1	-	15	พอใช้
8	วัดเตาปูน	ขนาดกลาง	1	-	16	ดีมาก
9	วัดป่าไผ่	ขนาดกลาง	1	-	30	ต้องปรับปรุง
10	อนุบาลทับทิวาส	ขนาดกลาง	1	1	24	พอใช้
11	วัดถ้ำเต่า	ขนาดกลาง	1	-	17	พอใช้
12	วัดโป่งก้อนเส้า	ขนาดกลาง	1	-	14	พอใช้
13	วัดพระพุทธบาทน้อยมิตรภาพที่ 69	ขนาดกลาง	1	-	17	ดี
14	วัดห้วยคตคาราวาส	ขนาดกลาง	1	-	14	พอใช้
15	บ้านหินซ้อน	ขนาดกลาง	1	-	12	พอใช้
16	วัดหนองสมิตร(มูลนิธิศุภชวลิตอุปถัมภ์)	ขนาดกลาง	1	-	17	ต้องปรับปรุง
17	วัดหนองตะเฒ่า	ขนาดกลาง	1	-	14	ดี
18	วัดหนองปลิง	ขนาดกลาง	1	-	13	ต้องปรับปรุง
19	วัดราษฎร์บำรุง	ขนาดกลาง	1	-	15	ดี
20	บ้านราษฎร์เจริญ	ขนาดกลาง	1	-	13	พอใช้
21	วัดหนองตาบุญ	ขนาดกลาง	1	-	14	ดี
22	วัดหนองหมูใต้(ไพบูลย์วิทยาการ)	ขนาดกลาง	1	-	14	ต้องปรับปรุง
23	บ้านซับสนุ่น	ขนาดกลาง	1	-	23	ดี
24	บ้านโป่งเกตุ	ขนาดกลาง	1	-	11	ดี
25	ไทรรัฐวิทยา 68(วัดหลวงลาด)	ขนาดกลาง	1	-	15	พอใช้
26	บ้านซับปลากั้ง	ขนาดกลาง	1	-	13	ดี
27	บ้านโป่งไทร	ขนาดกลาง	1	-	15	ดี
28	บ้านท่าพลู	ขนาดกลาง	1	-	12	ดี
29	บ้านลำสมพุง	ขนาดกลาง	1	-	13	พอใช้
30	บ้านหนองคันทนอก	ขนาดกลาง	1	-	16	ดีมาก
31	วัดสวนทองรวมมิตร	ขนาดกลาง	1	-	15	ดีมาก
32	บ้านมณีโชติสามัคคี	ขนาดกลาง	1	-	16	ต้องปรับปรุง
33	ชุมชนวัดไทยงาม	ขนาดกลาง	1	-	24	พอใช้
34	บ้านเขาไม้เกวียน	ขนาดกลาง	1	-	13	ดี
35	บ้านหนองเอี้ยว	ขนาดกลาง	1	-	13	พอใช้

สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

เข้ารับการประเมิน สมศ. รอบ 3	จำนวน	35 แห่ง
ได้รับการรับรอง ระดับดีมาก	จำนวน	4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.42
ระดับดี	จำนวน	11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.42
ระดับพอใช้	จำนวน	15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.85
ระดับต้องปรับปรุง	จำนวน	5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.28

สรุปสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เข้ารับการ  
ประเมิน สมศ. รอบ 3 จำนวน 35 โรงเรียน ผลการรับรองระดับดีมาก 4 แห่ง ดี 11 แห่ง ระดับพอใช้  
15 แห่ง และ ระดับต้องปรับปรุง 5 แห่ง

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

การศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

วรรณพร สุขอนันต์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับ  
สถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก  
ควรประกอบด้วย ปัจจัยการดำเนินการ 8 ปัจจัย ที่มีความสำคัญต่อการนิเทศภายใน ได้แก่ 1) การ  
วางแผนกลยุทธ์ 2) เทคนิคการนิเทศ 3) บทบาทหน้าที่ 4) การประเมินผล 5) การสร้างเครือข่าย 6) การ  
พัฒนา 7) สื่อและเครื่องมือนิเทศ และ 8) มนุษย์สัมพันธ์

ชินธันย์ จิตต์การุณย์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบการนิเทศการ  
เรียนการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนในการเรียนการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และ  
วัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และ  
วัฒนธรรมครูดำเนินการด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการ  
เรียนรู้/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และความต้องการของผู้เรียนด้านการจัดการเรียนการสอน มีการ  
ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกิจกรรมกลุ่มสอดแทรกคุณธรรม และใช้แหล่ง  
เรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย ด้านการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาและผลการ  
เรียนรู้ที่คาดหวัง และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการใช้วิธีที่หลากหลาย สอดคล้องกับผล

การเรียนรู้ที่คาดหวัง รวมทั้งประเมินความรู้ กระบวนการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) คู่มือการนิเทศการเรียนการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนในการเรียนการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นประชุมเตรียมการ มีการดำเนินการเลือกประเด็นที่เป็นปัญหา กำหนดพฤติกรรมที่จะสังเกตในห้องเรียนขึ้นสังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกัน ขั้นวัดและประเมินผล สามารถแปลผลจากการสังเกตการณ์สอน และขั้นการให้ข้อมูล ย้อนกลับผู้รับการนิเทศการเรียนการสอนและผู้นิเทศการเรียนการสอน อภิปราย ชี้แจง และให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน 3) ครูกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อคู่มือการนิเทศการเรียนการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนในการเรียนการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมต่อคู่มือการนิเทศการเรียนการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ในการเรียนการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมทุกรายการ อยู่ในระดับมาก โดยเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กำหนดเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนการสอน สามารถปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เข้าใจและเห็นความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบของการจัดการเรียนการสอน และสามารถดำเนินการนิเทศการสอน/สังเกตการณ์สอน/การให้ข้อมูล ย้อนกลับ สามารถวิเคราะห์ผลการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและสามารถประชุมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครู วิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแวວความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ ผลจากการตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการนิเทศการสอน ครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแวວความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า รูปแบบการสอนมีประสิทธิภาพ ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศ มีสมรรถภาพในการนิเทศการจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนที่มีแวວความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ มีความรู้และทักษะทางสังคมหลังเรียนรู้สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนที่มีแวວความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับการจัดการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาศักยภาพนักเรียนของครูวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ศศิภาณูจน์ โพธิ์ลังกา (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบนิเทศการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี มีการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านระบบและกลไกการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ และด้านกิจกรรมการนิเทศ 2) รูปแบบการการนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ (1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนในด้านการเรียนการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครู โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีแก่ครู ในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและทางความคิด (2) หลักการ ประกอบด้วย หลักการกัลยาณมิตร หลักการมีส่วนร่วม และหลักการมนุษยสัมพันธ์ (3) องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ด้านระบบและกลไกการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ และด้านกิจกรรมการนิเทศ (4) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การวัดและประเมินความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครู การวัดและพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมของครู และการวัดพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีแก่ครูในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและความคิด และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา ระบบการทำงาน ภาวะผู้นำ 3) ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า โดยรวมรูปแบบการนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุดทุกด้านทุกข้อ

อดุลย์ วงศ์ก้อม (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผน (2) ดำเนินการนิเทศ (3) สื่อและเทคโนโลยี (4) ประเมินผล (5) การมีส่วนร่วม และ (6) ปรับปรุงและพัฒนา 2) องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

ยุพิน ยืนยง (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน มีชื่อว่า ซีเอพีอี (CIPE Model) ประกอบด้วย หลักการมุ่งเน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบสัมพันธ์กัน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการ

นิเทศ และการทำวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 Classifying : C การคัดกรองระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดกลุ่มครูและเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครูแต่ละกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 Information : I การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 Proceeding : P การดำเนินงาน ได้แก่ 1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre Conference) 2) การสังเกตการสอน (Observation) 3) การประชุมหลังการสังเกตการณ์สอน (Post Conference) ขั้นตอนที่ 4 Evaluation : E การประเมินผลการนิเทศ โดยมีการกำกับ ติดตาม (Monitoring) อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน และ 2) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ อยู่ในระดับมาก และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ มีสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนในระดับสูงมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ อยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศนักเรียนมีผลการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียน ที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ ผลการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน พบว่า ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศมีสมรรถภาพการนิเทศ การจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ มีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียน หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ มีความรู้และทักษะทางสังคมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศ และครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนของครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

สามารถ ทิมานาค (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊กแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย ผลจากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศการสอน โดยผู้เชี่ยวชาญ 6 คน พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนมีคุณภาพ และผลจากการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศการสอนโดยการนำไปใช้ในโรงเรียน พบว่า ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศมีสมรรถภาพ การนิเทศการสอนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน ครูผู้รับการนิเทศมีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่าน หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนมีทักษะการอ่านหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักเรียนมีพัฒนาการด้านพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันสูงขึ้น ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูภาษาไทย อยู่ในระดับมากที่สุด

กัณฑ์รา สุปการ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การบริหารจัดการ (2) การมีส่วนร่วม (3) การนิเทศ (4) การใช้เทคโนโลยี และ (5) การประเมินผล 2) รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการประเมินผล การใช้เทคโนโลยี และการนิเทศ 3) จัดอันดับความสำคัญแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ เรียงลำดับได้ดังนี้ (1) การบริหารจัดการ (2) การประเมินผล (3) การมีส่วนร่วม (4) การนิเทศ และ (5) การใช้เทคโนโลยี 4) ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศสำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันรูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

ชญากาญจธ์ ศรีเนตร (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม

ศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและ รายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผล ยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ 3) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 8 องค์กรประกอบ คือ (1) การพัฒนาทักษะการสอนภาษาอังกฤษ (2) การช่วยเหลือ ครูภาษาอังกฤษเชิงบูรณาการ (3) การประยุกต์เทคนิคนิเทศที่หลากหลาย (4) การส่งเสริมทัศนคติ การสอนภาษาอังกฤษที่ดีให้แก่ครู (5) การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูภาษาอังกฤษ (6) การส่งเสริม การวางแผนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (7) การจัดระบบการสนับสนุนครูภาษาอังกฤษ และ (8) การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับของผู้นิเทศ 2) องค์กรประกอบการนิเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ เป็นองค์กรประกอบซึ่งมีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ และมีความถูกต้อง

จริยา แดงอ่อน (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร การผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Murphy (2002) ได้วิจัยเรื่อง ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีกฎของความเป็นผู้นำพื้นฐานความมีวินัย มีพื้นฐานความรู้ของอาชีพและสนใจเทคนิค เนื้อหาสาระเกี่ยวกับงานวิชาการ และการเอาใจใส่ในการเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยสร้างกฎไว้ 3 ข้อ คือ มีศีลธรรม การศึกษา และสร้างสรรค์สังคม

Brophy (2006) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาถึงการปฏิบัติงานในการพัฒนางานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา เมืองฮาร์ทฟอท ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นเพราะว่าครูมีงานในหน้าที่หลายอย่างนอกเหนือจากการสอน มีเวลาที่จะเตรียมจัดทำสื่อ น้อย และไม่มีเวลาหาข้อมูลเรื่อง จัดหาสื่อจากคอมพิวเตอร์

Hanushek and Rivkin (2006) ได้วิจัยเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยทำการยืนยันปัจจัยที่ครูจะประสบผลสำเร็จในห้องเรียน เพราะความสำคัญและคุณภาพของครูเป็นผู้กำหนดของนักเรียน มีการบันทึกผลการเรียนของนักเรียน และมีการแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน เพื่อให้คุณภาพการศึกษาสูงขึ้น

Kate (2007) ได้วิจัยเรื่อง ผลที่ได้รับจากการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชอบการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้มีสภาพคล้ายบ้าน นักเรียนมีความตั้งใจเรียนเพิ่มขึ้น ปัญหาด้านวินัย เพราะสนองตอบความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนดีขึ้น

Campos (2007) ได้วิจัยเรื่อง การใช้รูปแบบการวัดผลประเมินผลอย่างไร ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นเมื่อมีการใช้แฟ้มสะสมผลงาน และการประเมินผล จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า งานวิชาการมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยิ่ง ที่กำหนดบทบาทและภารกิจของหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนนั้น มุ่งที่การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีการสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาการสอน และช่วยเหลือให้นักเรียนเรียนดีขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังทำหน้าที่นิเทศงานวิชาการ ประเมินผลงานทางวิชาการ วางแผนปรับปรุงงานวิชาการ ให้ดีขึ้น และครอบคลุมงานวิชาการทุกด้าน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาและประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดกระทำข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร

ประชากร

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 35 คน

3.1.2 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2561 ที่เข้ารับการประเมิน สมศ. รอบ 3 ที่ได้รับผลรับรอง ระดับดีมาก จำนวน 4 แห่ง

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ชนิด ได้แก่

แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามเกี่ยวกับ การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบตัวเลือก ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ (Rating scale) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558) โดยให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ 3) ด้านการประเมินผลการนิเทศ และ 4) ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

### 3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

3.3.1.2 กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.3.1.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.3.1.4 ร่าง แบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.3.1.5 นำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content Validity) ของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อคำถาม

3.3.1.6 นำแบบสอบถาม ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

3.3.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean :  $\mu$ ) และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:  $\sigma$ ) จากแบบสอบถามการวิเคราะห์รายด้านค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3.2.2 ร่าง แบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจ แก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมาย ของการวิจัย

3.3.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล

#### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.4.1 ติดต่อจัดทำหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งไปทางไปรษณีย์

3.4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากโรงเรียนขยายโอกาสทุกโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แล้วตรวจสอบสภาพแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูล ตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ โดยอยู่ใน สภาพของจำนวนแบบสอบถามรับกลับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4.3 การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ (Unstructured Interview) ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจาก งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความ อนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งหนังสือไปที่โรงเรียนที่จะเข้าสัมภาษณ์ พร้อมนัดวันเวลาที่เข้าสัมภาษณ์ โรงเรียนทั้งหมด 4 แห่ง จำนวน 4 คน และดำเนินการเข้าสัมภาษณ์ ตามวันเวลาที่กำหนด ทั้งหมดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 3.5 การจัดกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) แปลความหมาย ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายความว่า	มีการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายความว่า	มีการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายความว่า	มีการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายความว่า	มีการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายความว่า	มีการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับน้อยที่สุด

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ สถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูปที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการวิเคราะห์ผลการประเมินในครั้งนี้

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objectives Congruence : IOC)

3.5.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติมัชฌิมเลขคณิต วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean :  $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:  $\sigma$ ) จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

3.5.4 ในการวิเคราะห์แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และหาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ เพื่อใช้ในการความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้ คือ

N แทน ประชากร

$\mu$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sigma$  แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประชากร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประชากร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา

(N = 35)

สถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	12	34.29
หญิง	23	65.71
รวม	25	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	8	22.86
ปริญญาโท	15	42.86
ปริญญาเอก	12	34.28
รวม	25	100.00
<b>ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	15	42.86
5 -10 ปี	8	22.86
11 – 15 ปี	7	20.00
16 ปี ขึ้นไป	5	14.28
รวม	25	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 65.71 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นไปดังตารางที่ 4.2 – 4.6

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2  
ในภาพรวม และรายด้าน

(N = 35)

การนิเทศภายในสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ระดับการดำเนินการ
ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.66	0.37	มาก
ด้านการดำเนินการนิเทศ	3.72	0.43	มาก
ด้านการประเมินผลการนิเทศ	3.81	0.41	มาก
ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน	3.78	0.45	มาก
รวม	3.74	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.74$ ,  $\sigma=0.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศ ( $\mu =3.81$ ,  $\sigma =0.41$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน ( $\mu =3.78$ ,  $\sigma =0.45$ ) และด้านการวางแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\mu =3.66$ ,  $\sigma =0.37$ )

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2  
ด้านการวางแผนการนิเทศ

(N = 35)

ด้านการวางแผนการนิเทศ	$\mu$	$\sigma$	ระดับการดำเนินการ
1. ผู้บริหารมีการประชุมก่อนการสังเกตการสอน เพื่อการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการนิเทศ	3.62	0.73	มาก
2. ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานรับผิดชอบด้านการวางแผนการนิเทศ ภายใน	3.57	0.57	มาก
3. ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจ เป็นแนวทางในการดำเนินการ ตามแผนการนิเทศภายในของโรงเรียน	3.69	0.61	มาก



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ (ต่อ)

(N = 35)

ด้านการวางแผนการนิเทศ	$\mu$	$\sigma$	ระดับการดำเนินการ
4. ผู้บริหารนำข้อมูลจากการสำรวจปัญหา และความต้องการ มาใช้วางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน	3.64	0.71	มาก
5. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ไว้อย่างชัดเจน	3.87	0.56	มาก
6. ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ	3.72	0.42	มาก
7. ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.69	0.41	มาก
8. ผู้บริหารจัดทำตารางการออกนิเทศไว้อย่างชัดเจน	3.63	0.31	มาก
9. ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นแนวทางในการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.52	0.33	มาก
รวม	3.66	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.66, \sigma = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 3.87, \sigma = 0.56$ ) รองลงมา ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ ( $\mu = 3.72, \sigma = 0.42$ ) และผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นแนวทางในการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\mu = 3.52, \sigma = 0.33$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2  
ด้านการดำเนินการนิเทศ

(N = 35)

ด้านการดำเนินการนิเทศ	$\mu$	$\sigma$	ระดับการดำเนินการ
1. ผู้บริหารจัดการให้มีการประชุมก่อนเปิดภาคเรียนและ ระหว่างเรียนเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศระหว่างครู/ ผู้นิเทศ	3.60	0.59	มาก
2. ผู้บริหารมีการให้ความรู้ก่อนการนิเทศด้วยวิธีการเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถานศึกษาหรือเชิญวิทยากรจาก ภายนอกมาจัดอบรม	3.62	0.56	มาก
3. ผู้บริหารจัดการให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูผู้สอน ครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศภายใน	3.68	0.52	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ กำหนดแต่งตั้งในการออกนิเทศ	3.54	0.53	มาก
5. ผู้บริหารจัดการให้มีการสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนด ร่วมกัน	3.83	0.72	มาก
6. ผู้บริหารจัดการให้มีการใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบ ต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุด เช่น การสังเกตและบันทึกตาม ประเด็นคำถาม (Focused questionnaire) การสังเกตแบบ สั้นๆ (Anecdotal record)	3.88	0.65	มาก
รวม	3.72	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศ ในภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.72$ ,  $\sigma = 0.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหาร  
จัดให้มีการใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุด เช่น การสังเกตและบันทึกตาม  
ประเด็นคำถาม (Focused questionnaire) การสังเกตแบบสั้นๆ (Anecdotal record) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด  
( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.65$ ) รองลงมา ผู้บริหารจัดการให้มีการสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนดร่วมกัน ( $\mu = 3.83$ ,

$\sigma = 0.72$ ) และผู้บริหารสนับสนุนให้มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งในการออกนิเทศ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\mu = 3.54, \sigma = 0.53$ )

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผลการนิเทศ

(N = 35)

ด้านการประเมินผลการนิเทศ	$\mu$	$\sigma$	ระดับการดำเนินการ
1. ผู้บริหารจัดการให้มีการวัดประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน	3.81	0.73	มาก
2. ผู้บริหารจัดการให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน	3.83	0.76	มาก
3. ผู้บริหารจัดการให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ	3.77	0.71	มาก
4. ผู้บริหารจัดการให้มีการกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไปจากการให้ข้อมูลย้อนกลับของกระบวนการนิเทศ	3.84	0.72	มาก
รวม	3.81	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.81, \sigma = 0.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารจัดการให้มีการกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไปจากการให้ข้อมูลย้อนกลับของกระบวนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 3.84, \sigma = 0.72$ ) รองลงมา ผู้บริหารจัดการให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกต การสอน ( $\mu = 3.83, \sigma = 0.76$ ) และผู้บริหารจัดการให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\mu = 3.77, \sigma = 0.71$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2  
ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน

(N = 35)

ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน	$\mu$	$\sigma$	ระดับการดำเนินการ
1. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมวางแผนและกำหนด แนวทางในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศภายใน	3.83	0.72	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดให้การนำผลที่ได้จากการนิเทศภายใน ไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน	3.84	0.73	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อ กระบวนการนิเทศการสอน	3.66	0.57	มาก
4. ผู้บริหารจัดให้มีการเปิดโอกาสให้ครูได้รับข้อมูล ป้อนกลับ การเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น	3.74	0.66	มาก
5. ผู้บริหารจัดให้มีการเสนอแนะพัฒนาปรับปรุงการสอน	3.73	0.23	มาก
6. ผู้บริหารจัดให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปรายงาน ผลการนิเทศภายในทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไปใช้ในการ การพัฒนา และปรับปรุงการนิเทศภายใน โรงเรียน	3.82	0.35	มาก
รวม	3.78	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ  
โดยผู้บริหารกำหนดให้การนำผลที่ได้จากการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของ  
ครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.73$ ) รองลงมา ผู้บริหารกำหนดให้การนำผลที่ได้จากการ  
นิเทศภายใน ไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน ( $\mu = 3.83$ ,  $\sigma = 0.72$ ) และผู้บริหารจัด  
ให้มีการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\mu = 3.66$ ,  
 $\sigma = 0.57$ )

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

1) ด้านการวางแผน

ควรมีการสำรวจความต้องการในการนิเทศภายใน โดยแบบสอบถาม ควรมีการจัดทำเล่มคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรมีการจัดทำโครงการการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรแต่งตั้งคณะทำงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

2) ด้านการดำเนินการนิเทศ

ควรมีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความสำคัญของการนิเทศไว้ในการประชุมก่อนเปิดภาคเรียนระหว่างครูและผู้นิเทศ ควรมีการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในหรือภายนอกสถานศึกษามาให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้นิเทศปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งได้อย่างเต็มที่ และควรมีการจัดตารางการนิเทศไว้อย่างชัดเจน

3) ด้านการประเมิน

ควรมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ควรมีการกำหนดแนวทางการออกนิเทศและวัตถุประสงค์ของการนิเทศไว้อย่างชัดเจน ควรมีการประเมินผลการนิเทศเป็นเอกสารหลักฐาน หรือบันทึกหลังการนิเทศ ควรมีการให้ข้อเสนอแนะหลังจากการได้รับการนิเทศ

4) ด้านการประชุมหลังการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ควรมีการประชุมร่วมกันหลังการนิเทศเสร็จสิ้นของผู้รับนิเทศและผู้นิเทศ เพื่อรับข้อเสนอแนะและหาแนวทางการแก้ไขเพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ควรมีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และควรมีการกำหนดกรอบการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ประชากรส่วนใหญ่มีเพศหญิง รองลงมา เพศชาย ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท รองลงมา ปริญญาเอก ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี รองลงมา 5-10 ปี

5.1.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน ด้านการดำเนินการนิเทศ และด้านการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1.2.1 การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ และผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นแนวทางในการนิเทศภายใน ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารจัดให้มีการใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุด เช่น การสังเกตและบันทึกตามประเด็นคำถาม (Focused

questionnaire) การสังเกตแบบสั้นๆ (Anecdotal record) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดการให้มีการสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนดร่วมกัน และผู้บริหารสนับสนุนให้มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งในการออกนิเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.2 ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไป จากการให้ข้อมูลย้อนกลับของกระบวนการนิเทศ ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดการให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน และผู้บริหารจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารกำหนดให้นำผลที่ได้จากการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดให้นำผลที่ได้จากการนิเทศภายใน ไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน และผู้บริหารจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 แนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

#### 5.1.3.1 ด้านการวางแผนการนิเทศ

ควรมีการสำรวจความต้องการในการนิเทศภายใน โดยแบบสอบถาม ควรมีการจัดทำเล่มคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรมีการมีจัดทำโครงการการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรแต่งตั้งคณะทำงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

#### 5.1.3.2 ด้านการดำเนินการนิเทศ

ควรมีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความสำคัญของการนิเทศไว้ในการประชุมก่อนเปิดภาคเรียนระหว่างครูและผู้นิเทศ ควรมีการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในหรือภายนอกสถานศึกษามาให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้นิเทศปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งได้อย่างเต็มที่ และควรมีการจัดตารางการนิเทศไว้ อย่างชัดเจน

### 5.1.3.3 ด้านการประเมินผล

ควรมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ควรมีการกำหนดแนวทางการออกนิเทศและวัตถุประสงค์ของการนิเทศไว้อย่างชัดเจน ควรมีการประเมินผลการนิเทศเป็นเอกสารหลักฐานหรือบันทึกหลังการนิเทศ ควรมีการให้ข้อเสนอแนะหลังจากการได้รับการนิเทศ

5.1.3.4 ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ควรมีการประชุมร่วมกันหลังการนิเทศเสร็จสิ้นของผู้รับนิเทศและผู้นิเทศเพื่อรับข้อเสนอแนะและหาแนวทางการแก้ไขเพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ควรมีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และควรมีการกำหนดกรอบการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จะต้องดำเนินงานตามหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่สาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ดังนั้น ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนิเทศประกอบกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาจึงได้ปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา จึงส่งผลให้มีการดำเนินงานนิเทศภายในประกอบด้วย ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศและด้านการประชุมหลังจากการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ชัดเจนและครอบคลุมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญากาญจน์ ศรีเนตร (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา



สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 5 ด้านประกอบไปด้วย ด้านการสำรวจความต้องการ และความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผล ยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ 3) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรยา แดงอ่อน (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 264 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

เมื่อทำการอภิปรายเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

5.2.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เป็นแนวทางในการดำเนินการตามแผน มีการนำข้อมูลจากการสำรวจปัญหา และความต้องการ มาใช้วางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน อีกทั้งกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ใ้ได้อย่างชัดเจน มีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ จัดทำตารางการออกนิเทศใ้ได้อย่างชัดเจน เพื่อให้ครูที่ได้รับการนิเทศรับทราบในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ ที่พัฒนาขึ้นโดยผ่านการตรวจสอบประสิทธิภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ เรียกว่า “APFIE Model” ประกอบด้วย

กระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น (Assessing Needs : A) ขั้นตอนที่ 2 จัดการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Providing Information : P) ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการนิเทศ (Formulating Plan : F) ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการ นิเทศ (Implementing : I) ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการก่อนการสอน และการนิเทศ 2) ขั้นสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3) ขั้นประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอน 4) ประเมินผล การนิเทศ ติดตามดูแลและขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการนิเทศตลอดภาคเรียน (Evaluating : E) และผลการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน พบว่า ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศมีสมรรถภาพการนิเทศ การจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียน หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนที่มีแวว ความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์มีความรู้และทักษะทางสังคมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการ เรียนรู้ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนที่มีแววความ สามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนของครู วิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ วงศ์ก้อม (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผน (2) ดำเนินการนิเทศ (3) สื่อและ เทคโนโลยี (4) ประเมินผล (5) การมีส่วนร่วม และ (6) ปรับปรุงและพัฒนา 2) องค์ประกอบรูปแบบ การนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

5.2.3 การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการดำเนินการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามแผนการนิเทศภายใน ในขั้นการวางแผน มีการสนับสนุนให้มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด แต่งตั้งในการออกนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษร และยังได้รับการอบรมคุณสมบัติที่สำคัญของผู้ประเมิน และมีการสนับสนุนให้มีการตามสภาพจริงเป็นการไปนิเทศแบบกัลยาณมิตรปฏิบัติ การ ไปให้ คำแนะนำและช่วยเหลือมากกว่าการไปจับผิด และจัดให้มีการสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนด ร่วมกันและขณะที่เข้ารับการนิเทศ ผู้นิเทศก็จัดใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุด

เช่น การสังเกตและบันทึกตามประเด็นคำถาม (Focused questionnaire) การสังเกตแบบสั้นๆ (Anecdotal record) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกัญจน์ โพธิ์ลังกา (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหา และความต้องการการนิเทศการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี มีการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านระบบและกลไกการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ และด้านกิจกรรมการนิเทศ 2) รูปแบบการการนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ (1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนในด้านการเรียนการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้ กระบวนการกลุ่ม และเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีแก่ครูในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและทางความคิด (2) หลักการ ประกอบด้วย หลักการกัลยาณมิตร หลักการมีส่วนร่วมและ หลักการมนุษย์สัมพันธ์ (3) องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ด้านระบบและกลไกการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ และด้านกิจกรรมการนิเทศ (4) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การวัดและประเมินความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู การวัดและพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมของครู และการวัดพัฒนา บุคลิกภาพที่ดีแก่ครูในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและความคิด และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา ระบบการทำงาน ภาวะผู้นำ 3) ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า โดยรวมรูปแบบการนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุดทุกด้านทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ลีกิจเจริญผล (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาทักษะการสอนภาษาอังกฤษ (2) การช่วยเหลือ ครูภาษาอังกฤษเชิงบูรณาการ (3) การประยุกต์เทคนิคนิเทศที่หลากหลาย (4) การส่งเสริมทัศนคติ การสอนภาษาอังกฤษที่ดีให้แก่ครู (5) การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูภาษาอังกฤษ (6) การส่งเสริม การวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (7) การจัดระบบการสนับสนุนครูภาษาอังกฤษ และ (8) การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับของผู้นิเทศ 2) องค์ประกอบการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ เป็นองค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ และมีความถูกต้อง

5.2.4 ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ในภาพรวมอยู่

ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลังจากการการนิเทศเสร็จสิ้นผู้ประเมิน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศทันที เพื่อทราบถึงการปฏิบัติงานทางด้านการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน บอกถึงจุดเด่นจุดด้อยของผู้รับการนิเทศ และนำปัญหาที่ได้ไปหาแนวทางแก้ไขต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Campos (2007) ได้วิจัยเรื่อง การใช้รูปแบบการวัดผลประเมินผลอย่างไร ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นเมื่อมีการใช้ประเมินผลงานและการประเมินผล จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่างานวิชาการมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยิ่ง ที่กำหนดบทบาทและภารกิจของหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนนั้น มุ่งที่การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีการสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาการสอน และช่วยเหลือให้นักเรียนเรียนดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังทำหน้าที่นิเทศงานวิชาการ ประเมินผลงานทางวิชาการ วางแผนปรับปรุงงานวิชาการ ให้ดีขึ้น และครอบคลุมงานวิชาการทุกด้าน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาและประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัญฉิรา สุปการ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การบริหารจัดการ (2) การมีส่วนร่วม (3) การนิเทศ (4) การใช้เทคโนโลยี และ (5) การประเมินผล 2) รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการประเมินผล การใช้เทคโนโลยี และการนิเทศ 3) จัดอันดับความสำคัญแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เรียงลำดับได้ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ 2) การประเมินผล 3) การมีส่วนร่วม 4) การนิเทศ และ 5) การใช้เทคโนโลยี ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศ สำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน รูปแบบมีความเหมาะสมเป็นไปได้ ถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

5.2.5 การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดให้มีการเปิดโอกาสให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับ การเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นการร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น และมีการกำหนดให้การนำผลที่ได้จากการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัย Campos (2007) ได้วิจัยเรื่อง การใช้รูปแบบการวัดผลประเมินผลอย่างไร ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้นเมื่อมีการใช้แฟ้มสะสมผลงานและการประเมินผล จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า งานวิชาการมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยิ่งที่กำหนดบทบาทและภารกิจของหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนนั้นมุ่งที่การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีการสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาการสอน และช่วยเหลือให้นักเรียนเรียนดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังทำหน้าที่นิเทศงานวิชาการ ประเมินผลงานทางวิชาการ วางแผนปรับปรุงงานวิชาการให้ดีขึ้น และครอบคลุมงานวิชาการทุกด้าน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาและประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน ยืนยง (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลาย วิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนมีชื่อว่า ซีเอพีอี (CIPE Model) ประกอบด้วย หลักการ มุ่งเน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบ สัมพันธ์กัน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการนิเทศ และการทำวิจัยในชั้นเรียนกระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 Classifying : C การคัดกรองระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดกลุ่มครูและเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครูแต่ละกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 Information : I การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 Proceeding : P การดำเนินงาน ได้แก่ 1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre Conference) 2) การสังเกตการสอน (Observation) 3) การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post Conference) ขั้นตอนที่ 4 Evaluation : E การประเมินผลการนิเทศโดยมีการกำกับ ติดตาม (Monitoring) อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน และ 2) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ อยู่ในระดับมาก และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ ครูผู้รับการนิเทศมี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการก่อน

และหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ มีสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนในระดับสูงมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ อยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีผลการเรียนรู้ก่อน และหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศนักเรียนมีผลการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

5.3.1.1 ด้านการวางแผนการนิเทศ จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นแนวทางในการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการชี้แจง สร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศผ่านการประชุมทุกครั้ง ที่ประชุมประจำเดือนเป็นส่วนงานหนึ่งของการประชุมประจำเดือนที่อยู่ในงานวิชาการและในการสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การศึกษาตัวอย่างรูปแบบการนิเทศต่างๆ ที่มีความชัดเจน การทำ PLC การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาและการไปศึกษาดูงาน โรงเรียนที่เป็นต้นแบบในการนิเทศ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือครูในการนิเทศภายในให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกันในการขับเคลื่อนโรงเรียนต่อไป โดยให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในโรงเรียน

5.3.1.2 ด้านการดำเนินการนิเทศ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งในการออกนิเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดโรงเรียนการสนับสนุนในด้านของการจัดทำคำสั่งอย่างชัดเจน และการนิเทศที่เป็นแนวทางเดียวกัน โดยมีเอกสารเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่จะต้องได้รับการอบรม หรือผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการออกนิเทศ แบบกัลยาณมิตร มีเทคนิคในการสังเกตในการนิเทศและประเมินตามสภาพจริงเพื่อที่จะได้นำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขปัญหาคต่อไป

5.3.1.3 ด้านการประเมินผลการนิเทศ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดผู้จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการนิเทศ โดยออกแบบเอกสารให้เหมาะสม และมีข้อมูลที่ชัดเจนในการนิเทศแต่ละครั้ง แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย เพื่อนำใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีวิธีการสอนที่เหมาะสม และต้องมีการเรียนรู้วิธีการสอนที่แปลกใหม่อยู่เสมอ เพื่อส่งผลถึงคุณภาพของการเรียนการสอนในลำดับต่อไป

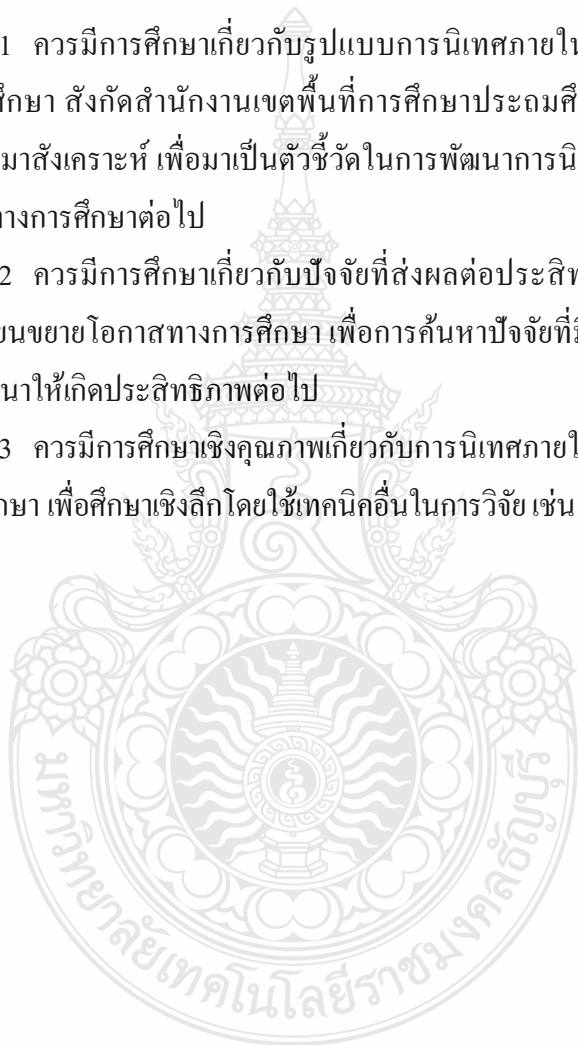
5.3.1.4 ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารจัดการให้มีการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ต้องมีแบบสอบถามให้ครูได้แสดงความคิดเห็น โดยอาจจะเป็นคำถามที่เป็นสเกลตัวเลขความพึงพอใจและเป็นข้อความให้เขียนเสนอแนะ แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นสารสนเทศของโรงเรียนเพื่อนำแนวทางในการนำมาปรับปรุงในการนิเทศครั้งต่อไป

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น เพื่อนำจุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละพื้นที่มาสังเคราะห์ เพื่อมาเป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไป

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการการนิเทศภายใน โดยนำปัจจัยนั้นไปพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อศึกษาเชิงลึกโดยใช้เทคนิคอื่นในการวิจัย เช่น เทคนิคเดลฟาย การสนทนากลุ่ม เป็นต้น



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- \_\_\_\_\_. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- \_\_\_\_\_. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ.
- \_\_\_\_\_. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติ การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: ชุมชนุสสทกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิตติมา ปรีดีดิถ. (2543). ทฤษฎีบริหารองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- กานดา จันทร์เยี่ยม. (2546).จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2546). คู่มือการสอนอนุบาลศึกษาแบบจิตปัญญา. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2558). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). การพัฒนาการนิเทศการศึกษาการนิเทศ 100%. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์และพัฒนามาตรฐานการศึกษา.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จิณทราน์ อุปาพัง. (2551). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับรองมาตรฐานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ.
- จิรายา แดงอ่อน. (2559). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ฉวีวรรณ พันวัน. (2552). การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2.  
(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ชญาภาญจน์ ศรีเนตร. (2558). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ชารี มณีศรี. (2550). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาคาร.
- ชินฉันทย์ จิตต์การุณย์. (2550). การศึกษารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน  
ในการเรียนการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ทศนา แจมมณี. (2548). ปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เรื่องยากที่ทำได้จริง. กรุงเทพฯ: อัลฟ่า  
มิลเลนเนียม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). การนิเทศภายในโรงเรียน. สารนิเทศการศึกษา, 4(1), 2.
- นพพงศ์ คงประจักร. (2556). การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
หาดใหญ่).
- นริศรา อุปกรณ์ศิริกร. (2542). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของ ผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- บำเพ็ญ อินทร์ โสม. (2555). คุณสมบัติของผู้นิเทศภายใน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏรำไพพรรณี).
- ประนอม ทรงสะอาด. (2545). ผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อการ  
พัฒนาการจัดการเรียนการสอน. (ปริญญาโทปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประยงค์ เนาบุตร. (2547). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมการพิมพ์.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.  
(สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พัชรี สานติอวารณ์. (2552). สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นางวาง  
อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษา  
ทางพระพุทธศาสนา. บทความในรายงานการประชุมทางวิชาการ ครั้งที่ 54, มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์.
- ภันธิรา สุปการ. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- สกุศลศักดิ์ ทิพย์ไชย. (2550). การดำเนินงานนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา. ระเบียบ: สำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดระยอง.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สมานจิต พงษ์สนาม. (2542). การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2553). การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2549). การปฏิรูปการศึกษาการเรียนรู้ใฝ่เรียน สำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2541). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน).[ม.ป.ป.]. การประกัน  
คุณภาพการศึกษา (เอกสารแผ่นพับ). กรุงเทพฯ: สมศ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่  
การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- \_\_\_\_\_. (2549). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:  
กรมการศาสนา.
- \_\_\_\_\_. (2547). ในเอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ. [ม.ป.พ.].
- \_\_\_\_\_. (2547). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.
- สถิต สวนพรหม. (2547). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา  
สมุทรปราการ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- สุทธนู ศรีไสย์. (2557). หลักการนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุนันทา สบายวรรณ. (2555). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2549). แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร. เชียงใหม่: แสงศิลป์.
- สมคิด หารินไสล. (2550). การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สามารถ ทิมนาค. (2554). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊กแมน เพื่อพัฒนา  
สมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ดุขฎฐิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2549). การนิเทศภายในหัวใจปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. วารสารวิชาการ, 7(2): 25.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2552). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ศ.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้กรณีศึกษาทางศาสตร์การเรียนการสอน  
เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาวิชาชีพครู.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิเชียร วงศ์ก่อม. (2549). การศึกษาดำเนินการนิเทศภายในระดับก่อนประถมศึกษาในสังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น. (ปริญญาโทปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนอทศภายใน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิภาณูจน์ โพธิ์ลังกา. (2552). รูปแบบนิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล. (2559). การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครู  
ภาษาอังกฤษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการ  
วิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ดุขฎฐิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2552). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อดุลย์ วงศ์ก่อม. (2552) รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

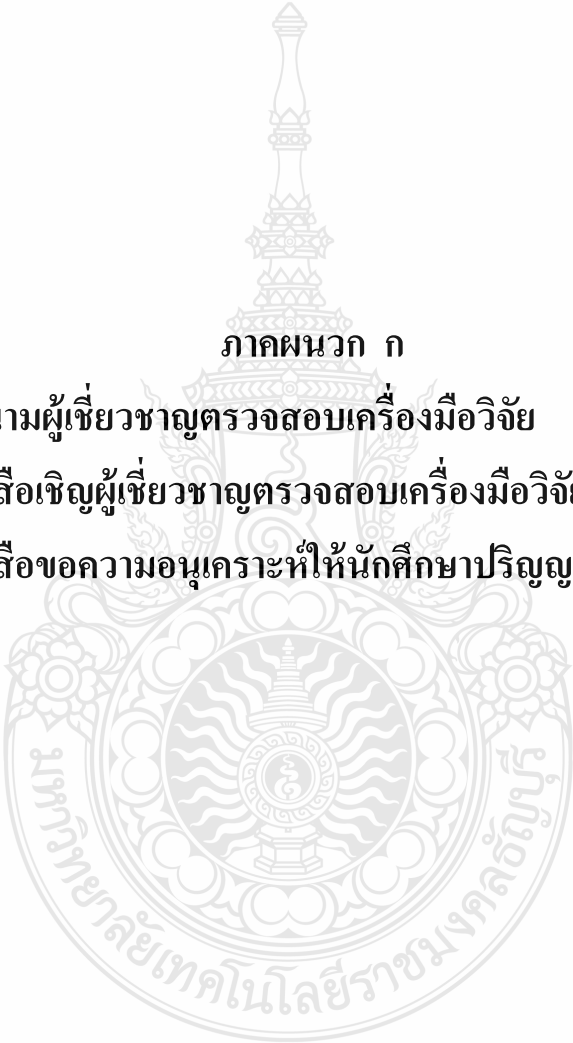
- อดิศักดิ์ สมบูรณ์กุล. (2553). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของ  
อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อภิรดี มนุษย์พันธุ์. (2551). การนิเทศงานวิชาการของหน่วยศึกษานิเทศก์โรงเรียนในสังกัด เทศบาล  
นครเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล. (2553). เทคนิคการนิเทศ: ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring).  
สืบค้นจาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/07/28/>
- อุทุมพร จามรมาน. (2547). การวิจัยของครู. กรุงเทพฯ: ฟีนี.
- อารมณีน จนวนจิตร. (2551). การนิเทศการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Brophy, G. M. (2006). **A study of the process used by academic affairs administrators at participating institutions of higher education to select instructional technology tools for faculty use in instruction in undergraduate classes.** Dissertation Abstract International, 171-A.
- Boyan, N. J., & W. D. Copeland. (1978). **Instructional Supervision Training process.** Columbus, Ohio: Charles E. Merrill.
- Best, J. W., and Kahn, J. V. (1993). **Research in Education** (8<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Campos, J. (2007). **How does using formative assessment empower students in their learning?.**  
Retrieved from : <http://www.sciencedirect.com/science?oc=ArticleURL&>.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill.
- Glickman, Carl D. (1990). **Supervision and Instructional : A Development Approach** (2<sup>nd</sup> ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Glickman, Carl, D. S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2007). **Supervision and Supervision and Curriculum. Development. 135-148 Instructional Leadership : A Development Approach** (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Glickman, C. D. (2004). **Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach.** Boston: Allyn & Bacon.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1980). **Clinical supervisions: Special methods for the supervision of teacher** (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Holt, Rinehart and Winsto.
- Harris, Ben M. (1975). **Supervisory Behavior in Education** (2<sup>nd</sup> Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal.
- Hanushek, E. A., and Rivkin, S. G. (2006). The Distribution of Teacher Quality and Implications for Policy. **Annual Review of Economics**, 4, 131-157.
- Hersey, P. K., & Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, Wayne K., and Forsyth, P. B. (1986). **Effective Supervision : Theory into Practice**. New York: Random House.
- Kate, M. (2007). **Social and academic benefits of looping primary grade students**. Retrieved From : <http://www.sciencedirect.com/science?-ob=ArticleUR&>
- Murphy, J. (2002). **Recapturing the procession of educational leadership: New Blueprints**. Retrieved from : <http://www.sciencedirect.com /science?-ob=ArticleURL&>.
- Sergiovanni, Thomas J., and Robert J. (1998). **Supervision : a redefinition**. Boston: McGraw-Hill.
- Joyce , B., & B. Shower. (1987, October). The Coaching of Teaching. **Educational Leadership**.
- Wiles, K., and Lovell, J. T. (1975). **Supervision for Better School** (4<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.วิษณุ เป็รียวนิม อาจารย์ ประจำมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
3. ดร.อริคุณ สิ้นธนาปัญญา ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบางเขน(ไผ่สาธิตอนุสรณ์)
4. ผศ.ดร.เสวียน เจนเขว้า อาจารย์ ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. นายจงจิต ดวงสนาม ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ ขอนแก่น  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

1. นายสุเมธา ดิยะบุตร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเตาปูน
2. นายไพโรจน์ เงินวิเศษ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลวังม่วง
3. นายพนม เป็ยสกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองผักหนอก
4. นายอคุณชัย ตันคำ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสวนทองรวมมิตร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒ / ๓๖๒๐

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๑๑๕๙๗๐๒๐๘๐๑๗-๐ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒/ ๐๙๖๐๕

คณะกรรมการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐



๒๑ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.วิชญ เป็รัมย์

เนื่องด้วย นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๔ ๓๒๐๕  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๒/๐๗๐๕

คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒/๐๖๖

คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนสว่าง

เนื่องด้วย นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ ศษ ๐๕๓๕.๐๒/๐๓๐๔

คณะกรรมการผู้คณาการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๕๔ หมู่ ๒ อ.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายจงจิต ควบสนม

เนื่องด้วย นางสาวสายวิมลย์ ควบสนม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภูมิประเพณีในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณพรวณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจะขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวสายวิมลย์ ควบสนม นักศึกษาระดับปริญญาโท เข้าร่วมการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๗๒๐๕  
โทรสาร ๐๒ ๕๔๙ ๗๒๐๓





ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒/๐๐๐๘.๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาว สายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน  
ด้อยโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาอำนวยความสะดวก  
ให้กับนักศึกษาในการติดต่อประสานงานเข้าทำการสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ จำนวน ๔ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลวังม่วง  
โรงเรียนวัดเตาปูน โรงเรียนบ้านหนองผักหนอก และ โรงเรียนวัดสวนทองรวมมิตร เพื่อประโยชน์ทาง  
การศึกษา โดยนักศึกษาจะขอติดต่อดังหมายวัน เวลา และสถานที่เข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

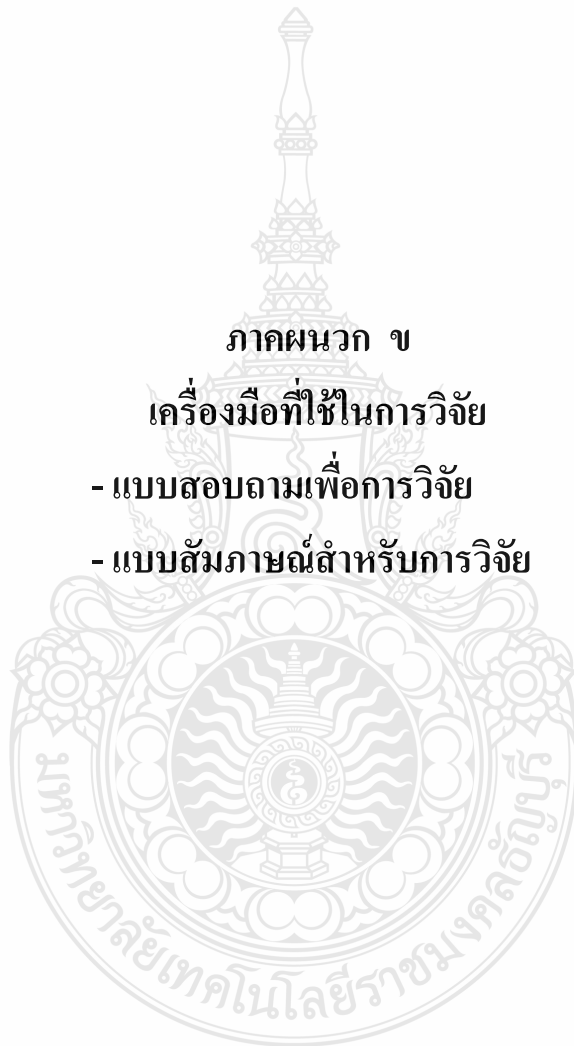
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน

3. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขั้นตอนรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย(✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก
3	ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16 ปีขึ้นไป

**คำชี้แจง** ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนนที่ตรงสภาพความจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับขั้นตอนรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ และการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีทั้งหมด 25 ข้อ

**ความหมายของระดับคะแนน คือ**

- 5 หมายถึง รูปแบบการนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รูปแบบการนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบการนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รูปแบบการนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รูปแบบการนิเทศในสถานศึกษามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ขั้นตอนรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. การวางแผนการนิเทศ</b>						
1	ผู้บริหารมีการประชุมก่อนการสังเกตการสอนเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการนิเทศ					
2	ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานรับผิดชอบด้านการวางแผนการนิเทศ ภายใน					
3	ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจ เป็นแนวทางในการดำเนินการตามแผนการนิเทศภายในของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารนำข้อมูลจากการสำรวจปัญหา และความต้องการ มาใช้วางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน					
5	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ใ้ไว้อย่างชัดเจน					

ข้อ	ขั้นตอนรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศ					
7	ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน					
8	ผู้บริหารจัดทำตารางการออกนิเทศไว้อย่างชัดเจน					
9	ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นแนวทางในการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน					
10	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน และระหว่างเรียนเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศระหว่างครู/ผู้นิเทศ					
<b>2. การดำเนินการนิเทศ</b>						
11	ผู้บริหารมีการให้ความรู้ก่อนการนิเทศด้วยวิธีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถานศึกษา หรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดอบรม					
12	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศภายใน					
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งในการออกนิเทศ					
14	ผู้บริหารจัดให้มีการสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนดร่วมกัน					
15	ผู้บริหารจัดให้มีการใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุด เช่น การสังเกตและบันทึกตามประเด็นคำถาม (Focused questionnaire) การสังเกตแบบสั้นๆ (Anecdotal record)					

ข้อ	ขั้นตอนรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>3. การวางแผนการนิเทศ</b>						
16	ผู้บริหารจัดให้มีการวัดประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน					
17	ผู้บริหารจัดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำสั่งเหตุการณ์สอน					
18	ผู้บริหารจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ					
19	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสั่งเหตุการณ์สอนครั้งต่อไปจากการให้ข้อมูลย้อนกลับของกระบวนการนิเทศ					
<b>4. การประชุมหลังจากการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</b>						
20	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมวางแผนและกำหนดแนวทางในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศภายใน					
21	ผู้บริหารกำหนดให้การนำผลที่ได้จากการนิเทศภายใน ไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน					
22	ผู้บริหารจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศการสอน					
23	ผู้บริหารจัดให้มีการเปิดโอกาสให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับ การเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น					
24	ผู้บริหารจัดให้มีการเสนอแนะ พัฒนา ปรับปรุงการสอน					

ข้อ	ขั้นตอนรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	ผู้บริหารจัดให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปรายงานผล การนิเทศภายใน ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการนิเทศภายใน โรงเรียน					



ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่องการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1				
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1				
3	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขั้นตอนรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม
		1	2	3	4	5	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1		





## แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย

เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

\*\*\*\*\*

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

**ตอนที่ 2** แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 4 ด้านคือ

- 1.ด้านการวางแผน
- 2.ด้านการดำเนินการนิเทศ
- 3.ด้านการประเมินผลการนิเทศ
- 4.ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและปฏิบัติงานใน  
โรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

\*\*\*\*\*

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....สกุล.....

ประวัติการศึกษา

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

สถานที่ทำงาน

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

ประสบการณ์ทำงาน

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



ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านงานการนิเทศภายในสถานศึกษาของ  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 4 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผน

ท่านมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการวางแผนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการดำเนินการนิเทศ

ท่านมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการดำเนินการนิเทศอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ข้อ ที่	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	คะแนน ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
ด้านการวางแผนการนิเทศ									
1	ผู้บริหารมีการประชุมก่อนการสังเกต การสอนเพื่อกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานรับผิดชอบ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจ เป็น แนวทางในการดำเนินการตามแผน การนิเทศภายในของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารนำข้อมูลจากการสำรวจปัญหา และความต้องการมาใช้วางแผนการ ดำเนินการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของ ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนด วัตถุประสงค์ในการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ นิเทศภายในไว้อย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารจัดทำตารางการออกนิเทศไว้ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	คะแนน ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจเป็น แนวทางในการนิเทศภายในไว้อย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านการดำเนินการนิเทศ</b>									
10	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมก่อนเปิด ภาคเรียนและระหว่างเรียนเตรียมความ พร้อมก่อนการนิเทศระหว่างครู/ผู้นิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ด้วยวิธีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายใน สถานศึกษาหรือเชิญวิทยากรจาก ภายนอกมาจัดอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างความรู้ ความ เข้าใจแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามแผนการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ที่กำหนดแต่งตั้งในการ ออกนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารจัดให้มีการสังเกตการสอนตาม ตารางที่กำหนดร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารจัดให้มีการใช้การสังเกตเชิง คุณภาพในแบบต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุด เช่น การสังเกตและบันทึกตามประเด็น คำถาม (Focused questionnaire) การ สังเกตแบบสั้นๆ (Anecdotal record)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	คะแนน ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
		<b>ด้านการดำเนินการนิเทศ</b>							
16	ผู้บริหารจัดให้มีการวัดประเมินความ สามารถในการจัดการเรียนการสอน ของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารจัดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ แก่ผู้รับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดประเด็น ปัญหาที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไป จากการให้ข้อมูลย้อนกลับของ กระบวนการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านการประชุมหลังจากการประเมิน</b>									
20	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมวางแผน และกำหนดแนวทางในการ ประเมินผล การปฏิบัติงานนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารกำหนดให้การนำผลที่ได้จาก การนิเทศภายใน ไปพัฒนาปรับปรุง การเรียนการสอนของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารจัดให้มีการสอบถามความ คิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ข้อ ที่	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	คะแนน ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารจัดให้มีการเปิด โอกาสให้ ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับ การเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารจัดให้มีการเสนอแนะ พัฒนา ปรับปรุงการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารจัดให้มีการนำข้อมูลที่ได้จาก การสรุปรายงานผล การนิเทศภายใน ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไปใช้ใน การพัฒนา และปรับปรุงการนิเทศภายใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม  
วัน เดือน ปีเกิด 3 มีนาคม 2535  
ที่อยู่ บ้านเลขที่ 12 หมู่ 8 ตำบลหัวโตน อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45130  
การศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาศิลปศึกษา แขนงนาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ประสบการณ์ทำงาน  
พ.ศ.2559 - 2561 ครูผู้ช่วยโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง  
พ.ศ.2561 - ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง  
โทรศัพท์ 061-7761440  
อีเมล saiwinit.217@Gmail.com

