



แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจําจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

ปิยนุช เพชรวิเศษ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**GUIDELINES FOR DEVELOPING INTERNAL SUPERVISION
OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER BURIRAM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

Piyanuch Pechwiset

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in
Educational Administration**

August 2020

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3		
ผู้วิจัย	ปิยนุช เพชรวิเศษ		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.ประทวน วันนิจ	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 140 คน และครูจำนวน 346 คน รวมทั้งสิ้น 486 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายจำนวน 7 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา และด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 3) ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนควรเปิด โอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของ โรงเรียน 4) ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัย ไปใช้แก้ปัญหาแก่นักเรียนอย่างจริงจัง และ 5) ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในด้านต่าง ๆ

TITLE	Guidelines for Developing Internal Supervision of Administrators in Schools Under Buriram Primary Educational Service Area Office 3	
AUTHOR	Piyanuch Petchwiset	
THESIS ADVISORS	Dr. Pratuan Wannit	Major Advisor
	Dr. Kittiwat Thauyngam	Co - advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2020

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to examine state of school internal supervision of school administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, 2) to compare the opinions between school administrators and teachers towards state of school internal supervision under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 classified by positions and school size; and 3) to investigate guidelines for developing school internal supervision under Buriram Primary Educational Service Area Office 3. This study was divided into two phases. Phase 1 was to examine and compare school internal supervision of school administrators. There were 486 samples in total which included 140 school administrators and 346 teachers selected by multi-stage random sampling. The instrument was a questionnaire with reliability level of .950. Then, the collected data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA. For phase 2, guidelines for developing school internal supervision of school administrators were investigated by interviewing 7 administrators selected by purposive sampling. The collected data were analyzed by using content analysis.

The results suggested that:

1. State of school internal supervision of school administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level in overall aspects. The aspect with the highest mean was knowledge management promotion followed by curriculum and teaching development ,quality system management, action research promotion and cluster partnership creation respectively.

2. Comparison of the opinions between school administrators and teachers towards state of school internal supervision under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 classified by positions was not different in each and overall aspects. When classified by school size, no difference was found in overall aspects. However, when considered in each aspect, it was found that cluster partnership creation and action research promotion were significantly different at statistical level of .05 while no difference was found in other aspects.

3. Guidelines for developing school internal supervision under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 were that 1) in curriculum and teaching development aspect, school administrators should improve and develop school's curriculum to be up-to-date and in accordance with Office of the Basic Education Commission policy, 2) in terms of cluster partnership creation, school administrators should establish good relationship with community and provide chances for the community to get involve in school development, 3) for quality system management, school administrators should let school committee supervise and evaluate school performance, 4) for action research promotion, school administrators should encourage the implement of research results to solve students' problems practically and 5) in terms of knowledge management promotion, school administrators should encourage personnel to attend training in various fields.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และ
ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง
แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษา ครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลที่ใช้
ในการวิจัยทำให้งานฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา
บูรพาจารย์ คณาจารย์ และขอขอบคุณผู้มีส่วนในการช่วยเหลือเกื้อกูล

ปิยนุช เพชรวิเศษ

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การนิเทศการศึกษา	12
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	12
ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา	14
ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา.....	16
หลักการนิเทศการศึกษา.....	19
กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	20
รูปแบบการนิเทศการศึกษา.....	22
ขั้นตอนการนิเทศแบบร่วมมือ	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การนิเทศภายในโรงเรียน.....	27
ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน	27
ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน	29
หลักการนิเทศภายในโรงเรียน	31
รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน	33
กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	36
กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน	40
ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	40
ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา	45
ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ	46
ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นโรงเรียน	48
ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
งานวิจัยในประเทศ	53
งานวิจัยต่างประเทศ.....	56
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	92
สมมติฐานของการวิจัย.....	92
วิธีดำเนินการวิจัย.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	94
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	102
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	102
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	104
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	114
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	115
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	120
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	123
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	131
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	141
ภาคผนวก ง คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	151

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ประวัติย่อของผู้วิจัย 153

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ประชากรผู้บริหาร โรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามอำเภอและขนาดของ โรงเรียน	62
3.2 จำนวนประชากร โรงเรียนและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนจำแนกตามอำเภอและ ขนาดโรงเรียน	63
3.3 จำนวนประชากรครูจากกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างครูที่ตอบ แบบสอบถามจำแนกตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน	64
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	72
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....	73
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	74
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา โดยรวมและรายข้อ.....	76
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	78
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้โดยรวมและรายชื่อ.....	82
4.8	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง.....	84
4.9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	85
4.10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมเป็นรายคู่.....	86
4.11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาเป็นรายคู่	86
4.12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน.	87

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 องค์ประกอบของการนิเทศแบบร่วมมือ	24
2.2 ขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน.....	38
2.3 การวางแผนการนิเทศภายใน	39
2.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชาติและรากฐานสำคัญของการพัฒนาชาติ คือ การพัฒนาคนเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถสร้างสรรค์ทางความคิด มีเจตคติค่านิยมและคุณธรรมที่ดี การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตจึงถือเป็นรากฐานสำคัญที่ทุกคนจะต้องได้รับ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง สาระสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศเข้าสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง ให้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข” สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21” และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs) ได้แก่ การอ่านออก การเขียนได้ และการคิดเลขเป็น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 11) ตามที่นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มุ่งเน้นเพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำเนินชีวิตในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 ก : 2)

การศึกษาของประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) การศึกษาและการเรียนรู้ที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วนไว้ 4 ประการ คือ 1) พัฒนาคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาคูสู่การบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งการพัฒนาคูมีมาตรการหลัก คือ ปรับปรุงและพัฒนาระบบ และหลักเกณฑ์ประเมินสมรรถนะครู ให้เชื่อมกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา

ผู้เรียนเป็นสำคัญ เร่งจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาคณาจารย์ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2554 : 14 - 32) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 29 - 30) ในส่วนของการนิเทศภายใน โดยเฉพาะนั้นมีการกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วย ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับติดตามการจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วยเพื่อให้ผู้บริหารได้ตระหนักเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมว่า การนิเทศภายในมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายหลักสูตรได้ แต่ในสภาพปัจจุบันมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศการศึกษาได้ครบถ้วน เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน ในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาบางแห่งมีบุคลากรส่วนหนึ่งที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นผู้รู้และเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนให้มีความใกล้ชิดครูผู้สอนได้ดีกว่า ดังนั้นระบบการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมและควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสภาพการณ์เช่นนี้ ก็คือการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนเพราะผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาอยู่แล้วและมีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากกว่าผู้อื่นย่อมมองเห็นปัญหาและช่องทางที่จะทำการนิเทศให้ได้ผลดีที่สุด (กรองทอง จิระเดชากุล. 2550 : 1 - 2)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในโรงเรียนที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการนิเทศภายในต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ การนิเทศภายในทำให้ครูผู้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด

การดำเนินการต้องปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง ถูกต้อง และครบกระบวนการซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพนักเรียนให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 179 - 180)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 ของโรงเรียนในสังกัด และโรงเรียนในเขตบริการรับผิดชอบจากการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET : Ordinary National Educational Test) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายการ และผลการประเมินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายการ และมีผลการประเมินต่ำมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงระดับคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่ยังไม่อยู่ในขั้นที่พอใจ และควรเร่งพัฒนาให้ดีขึ้น จากผลการประเมินการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET : Ordinary National Educational Test) ทำให้ทราบว่า ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ในระดับใด ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนคือครูผู้สอน หากครูผู้สอนมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสม สอนเต็มเวลาที่กำหนดในหลักสูตรย่อมส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูที่มีความถนัดหรือมีความสามารถในเรื่องใดย่อมสอนเรื่องนั้น ได้ดี วิชาที่ถนัดหรือเชี่ยวชาญย่อมสอนเรื่องนั้น ได้ดีกว่าวิชาอื่น ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนในเนื้อหาสาระของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความรู้เข้าใจถึงหลักการ เทคนิค วิธีการที่ชัดเจนและให้ครูได้มีเวลาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเพียงพอ และควรมีการนิเทศภายในของผู้บริหารและผู้นิเทศ ติดตามจากผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. 2559 : 167)

จากรายงานผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและครูวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ด้านสภาพปัญหาการนิเทศเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้วเป็นเวลานานและเกิดขึ้นในสถานศึกษาส่วนใหญ่ ได้แก่ สภาพปัญหาด้านบุคลากรการนิเทศยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศและขาดทักษะการนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสนใจการบริหารงานวิชาการ และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียน บางคนไม่มีเวลาที่จะทำหน้าที่นิเทศอย่างสม่ำเสมอและอย่างมีความหมาย การนิเทศในโรงเรียนดำเนินการแค่เป็นพิธีการเป็นการประเมินมากกว่าการช่วยพัฒนา ครูผู้รับการนิเทศมีทัศนคติในทางลบต่อการนิเทศ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ครูขาดความพร้อมในการรับการนิเทศ เนื่องจากภาระงานมาก ด้านการวางแผนการนิเทศไม่สอดคล้อง

กับความต้องกรจำเป็นของบุคลากรอย่างแท้จริงเพราะไม่สามารถดำเนินการเพื่อการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาครูได้ตามความจำเป็นหรือความต้องการของครูส่งผลให้การนิเทศไม่ได้รับความร่วมมือ อย่างเต็มที่จากครูในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติการนิเทศนั้น ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการ นิเทศไม่เป็นไปตามแผน ครูไม่ปฏิบัติตามกำหนดการหรือปฏิทินการดำเนินงานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ผู้นิเทศมีภารกิจที่ได้รับมอบหมายมาก โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีครูจำนวนน้อย ด้านการประเมินผลการนิเทศ โรงเรียนขาดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการนิเทศ ทำให้ การประเมินผลไม่สามารถดำเนินการได้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ขาดการพัฒนาเครื่องมือใน การประเมินผลการนิเทศ ส่งผลให้ไม่สามารถนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาระบบ การนิเทศในโรงเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3. 2560 : 6)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 เพื่อนำข้อมูล สารสนเทศที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน และเป็น ประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นระบบชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูง ยิ่งขึ้น และทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศ ภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตลอดจนบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สำหรับสถานศึกษาดังนี้

1. ทำให้ทราบสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนในด้านสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนตามความเป็นจริงในสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการมาแล้วจนถึงปัจจุบัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานและปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางการศึกษา
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษานำไปวางแผน เพื่อกำหนดนโยบาย แก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มคุณภาพทางการศึกษาแก่นักเรียนให้มากยิ่งขึ้น
4. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในการนำเอาผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยอาศัยการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน 5 ด้าน ตามกรอบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 5 - 23) ดังนี้

- 1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน
- 1.2 ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา
- 1.3 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ
- 1.4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
- 1.5 ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมายได้กำหนดดังต่อไปนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,306 คน จาก 214 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 214 คน และครู 3,092 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3. 2561 : 6 - 8)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 - 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 140 คน และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 346 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 486 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู
- 3.1.2 ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน 5 ด้าน

คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยอาศัยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. **กลุ่มเป้าหมาย** ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดโควต้ามาจำนวน 7 คน มีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1.1 การศึกษาระดับปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป

1.2 มีประสบการณ์ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ปีขึ้นไป

1.3 เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร

โรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สภาพการนิเทศภายใน** หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนตามความเป็นจริงในสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการมาแล้วจนถึงปัจจุบัน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. **การนิเทศภายในโรงเรียน** หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ในการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา สนับสนุนแนะนำซึ่งกันและกัน ในการพัฒนา ปรับปรุง การทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งมีขอบเขต 5 ด้าน ดังนี้

2.1 **ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน** หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร โดยการส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน ในการวางแผนรวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะพัฒนา ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นมีการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาตอบสนองตรงตามความต้องการและความสามารถของผู้เรียน มีการกำกับติดตาม ประชุมการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอนหลักการและเทคนิคการสอน มีการศึกษาข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ

2.2 **ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา** หมายถึง เปิดโอกาสให้ชุมชน บุคคลภายนอกสถานศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ในการคิด กำกับ ติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนรวมทั้งร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ร่วมสนับสนุนการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมปฏิบัติให้เกิดผลต่อการพัฒนานักเรียนอย่างมีคุณภาพ ร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ มีขอบข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกันมีการประชุมปรึกษาหารือก่อนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษามีการวางแผนกำกับ

ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สถานศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมของชุมชน และสร้างสายใยกับงานอื่น ๆ ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีวิทยากรภายนอกและการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมพัฒนาโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับสากลระหว่างประเทศโดยมีข้อตกลงในการดำเนินการร่วมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีเครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษา หรือสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับที่สูงกว่าชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมายถึง กลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะต่อการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลกระทบต่อนักเรียนอันเป็นเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษา ระบบบริหารจัดการซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ กระบวนการวางระบบขั้นตอนการทำงานที่ต่อเนื่องและประสานกัน มีการตรวจสอบประเมินผลระบบด้วยการประเมินตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น ผู้นำมีวิสัยทัศน์ร่วม มีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โรงเรียนมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่การเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนจัดระบบการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนได้วางแผนตัดสินใจ และดำเนินการต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการวิเคราะห์เป็นข้อเท็จจริงสู่วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีบทบาทใน การรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน โรงเรียนสร้างระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงาน กระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องไปในทางเดียวกันและบูรณาการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของโรงเรียน ซึ่งผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วม การศึกษายืดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง เป็นการเรียนรู้ขององค์กรและบุคคล ให้คุณค่ากับคณะครู บุคลากร และผู้มีส่วนร่วม มีการจัดการมุ่งอนาคตให้เกิดนวัตกรรม มีการบริหารจัดการบนพื้นฐานข้อมูลจริงผ่านมุมมองเชิงระบบ

2.4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน มีการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับงานวิจัยของโรงเรียน โดยการจัดประชุมอบรมการวิจัย ส่งเสริมสนับสนุนสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน การวิจัยเป็นการแก้ปัญหาและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริม

อื่น ๆ ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาโดยการใช้นวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูมีการเผยแพร่ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยในชั้นเรียน และแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนคุณภาพครูและคุณภาพของนักเรียน

2.5 ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการความรู้ที่เป็นระบบในการนำความรู้หรือประสบการณ์การทำงาน ข้อมูลสารสนเทศ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้ของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดี สร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกระตุ้นสนับสนุนให้ครูระดมความคิดร่วมกันในการแก้ปัญหาและพัฒนา มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน มีการเผยแพร่องค์ความรู้ ขยายผลให้กับหน่วยงานอื่น แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา จัดอบรมให้ครูและบุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสนับสนุนโครงสร้างขององค์กร อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกขององค์กรในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ประโยชน์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสะดวกในการค้นหาและนำไปใช้เน้นการทำงานเป็นทีมและการแพร่กระจายความรู้ บูรณาการระหว่างเทคโนโลยีและการจัดการ โครงสร้างขององค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์โดยใช้สติปัญญาและต้องอยู่บนพื้นฐานของการใช้ความรู้ในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร

3. แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง แนวทางเพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน ที่เป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์และผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับที่ 1-3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2561

4. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบในสถานศึกษา มีดังนี้

4.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนในโรงเรียนที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการ ดำเนินงานให้การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

4.2 ครู หมายถึงข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

5. **ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง การกำหนดขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งในการวิจัยนี้ได้จำแนกขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 23) แบ่งขนาดโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 - 600 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

6. **โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

7. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาภาคบังคับที่เกิดขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมและประสานงานในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนใน 8 อำเภอในเขตพื้นที่อำเภอนางรอง อำเภอละหานทราย อำเภอหนองกี่ อำเภอปะคำ อำเภอหนองหงส์ อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอโนนดินแดง และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 หลักการนิเทศการศึกษา
 - 1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา
 - 1.6 รูปแบบการนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.3 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.4 รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.5 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
3. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน
 - 3.2 ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา
 - 3.3 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ
 - 3.4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.5 ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การนิเทศการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งที่จะให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนซึ่งสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายต้องเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษา จึงสามารถพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมยุคปัจจุบัน

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาไทยส่วนมากให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และการนิเทศการสอน เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา การนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนา ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะคิด ประสพการณ์ และทักษะที่จำเป็นเพื่อพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการที่มุ่งเน้นการให้มา ซึ่งคุณภาพของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการส่งเสริมสนับสนุน ชี้แนะ และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นเรื่องการนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ และวิธีการของการนิเทศการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

วัชรวิภา เถาเรียนดี (2550 : 3) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2552 : 22 - 35) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการสร้างสรรค์ ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวเขาเอง และสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

อัญชลิ ธรรมะวิสิกุล (2552 : 1) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งหมายที่วางไว้

ราณี กุญรัมย์ (2553 : 9) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามในการร่วมมือและประสานงานกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในอันที่จะพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลไปถึงคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2554 : 248) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า

1. องค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการควบคุมคุณภาพการเรียนการสอน
2. มีความมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและทักษะของครูผู้ปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์หลักคือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

3. เป็นการเชื่อมความเข้าใจของผู้รับการนิเทศให้เข้าใจแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 131) การนิเทศการสอนในสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557 : 21 - 22) การนิเทศการศึกษาเป็นคำที่มีความหมายที่กว้าง ซึ่งรวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ดำเนินการไปเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษามีความหมายกว้างกว่าการแนะนำชี้แจงในการจัดการเรียนการสอน แต่รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดการอบรมสัมมนา การผลิตวารสารทางการศึกษาเพื่อเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

บริกส์และจัสท์แมน (Briggs & Justman. 1952 : 120 - 125) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น ช่วยเหลือจัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์การศึกษา ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กลิกแมน และคณะ (Glickman et al. 2001 : 6) ได้ให้ความหมายของการนิเทศว่าเป็นแนวความคิดกับการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกการเตรียมการสอนและการพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

เบนยานี (Benyane. 1983 : 6) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา คือ การแนะนำซึ่งกัน และกัน การวางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

บีชและไรน์ฮาร์ทซ (Beach & Reinhart. 2000 : 8) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา
ว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างครูและนักการศึกษาอย่างเป็นหมู่คณะ
โดยร่วมมือร่วมใจ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา รวมทั้งการสนับสนุน
ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

โอลิวาและพาวลาส (Oliva & Pawlas. 2004 : 11) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศ
การศึกษาในสถานศึกษาว่า การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกัน
ระหว่างครูในโรงเรียน ด้วยความเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
ให้สูงขึ้น

แฮร์ริส (Harris. 1975 : 19) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า สิ่งทีบุคคลากร
ในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลและสิ่งต่าง ๆ เพื่อที่จะดำรงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของ
โรงเรียน เพื่อให้กระบวนการสอนมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษา
การพัฒนาครู โดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัด
การศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของ
นักเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะช่วยครูให้สอนดียิ่งขึ้น ช่วยให้เด็กเรียนดีขึ้น
และปรับปรุงโรงเรียนดียิ่งขึ้น การนิเทศการศึกษามีความละเอียดอ่อนและสลับซับซ้อนมากกว่า
การนิเทศในอาชีพอื่น ๆ เพราะเป็นการพัฒนาคนที่จะต้องอาศัยเวลา ในการพัฒนาเพื่อให้เป็น
แนวทางการปฏิบัติของผู้นิเทศ ซึ่งช่วยให้การนิเทศการศึกษาบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศ
การศึกษา ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

วันฤดี ปุยะติ (2551 : 17) กล่าวว่า ความมุ่งหมายอันเป็นหัวใจของการนิเทศภายในนั้นเพื่อ
พัฒนาบุคลากร พัฒนาการเรียนการสอน มุ่งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ในหน่วยงานให้ได้รับความรู้
มีความสามารถในการปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้นและสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ

สงคราม มังคะละ (2552 : 33) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อมุ่งช่วยเหลือ
แนะนำ ปรับปรุง และส่งเสริมครูให้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อที่จะเอาความสามารถของครู
ออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันจะส่งผลต่อ
คุณภาพการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน และ โรงเรียนในที่สุด

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2554 : 251) กล่าวว่า หลักการเพื่อความมุ่งหมายของการนิเทศ
การศึกษา มีดังนี้

1. ความมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศ หมายถึง การส่งเสริมการเจริญเติบโตของนักเรียนอันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาสังคมในที่สุด
2. การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยฝ่ายบริหารดำเนินการต่อเนื่องและปรับตัวในรอบปีจากระดับภายนอกสู่ระดับภายใน และจากพื้นที่หนึ่งของประสบการณ์การเรียนรู้ และเนื้อหาไปสู่อีกพื้นที่หนึ่ง
3. การนิเทศการศึกษา หมายถึง การประสานงานให้เกิดการพัฒนาสภาพการเรียนการสอนอันพึงประสงค์โดยการ
 - 3.1 ปรับปรุงวิธีเรียนและวิธีสอน
 - 3.2 สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมอันพึงปรารถนาทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตใจเพื่อการเรียนรู้
 - 3.3 ประสานและบูรณาการความพยายาม และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาทั้งหมด และดำเนินการให้มีความต่อเนื่อง

ไพรวลัย วันทนา (2555 : 2) กล่าวว่า จุดประสงค์ของการนิเทศการศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการที่คนกระทำกับคน คือผู้นิเทศกระทำกับผู้สอน เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนากระบวนการเรียนการสอนซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สอน
 - 1.1 ให้ข้อมูลแก่ผู้สอนในการปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 1.2 ให้ผู้สอนได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
 - 2.1 ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านวิชาการของสถานศึกษา
 - 2.2 ปรับปรุงคุณภาพด้านการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้สอน
 - 3.1 มีความมั่นใจในการปฏิบัติการสอน
 - 3.2 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการนิเทศ

การสอน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 132) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557 : 40) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา มีหน้าที่ที่จะทำให้สถานศึกษาเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษา การกิจของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองมิใช่เน้นแต่เรื่องเทคนิคการสอนและคิดค้นระเบียบวิธีการสอนเท่านั้น หากแต่ยังต้องมุ่งส่งเสริมสร้างความเจริญเติบโตของนักเรียนรอบด้าน คือด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม

บิชและไรน์ฮาร์ทซ (Beach & Reinhartz. 2000 : 4 - 5) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนา และความงอกงามในวิชาชีพในระยะยาวซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและการพัฒนาดังกล่าวขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการให้ การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน

เซอร์จีโอแวนนีและสตาร์เรทท์ (Sergiovanni & Starratt. 2007 : 3) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการช่วยเหลือสถานศึกษา โดยเพิ่มโอกาสและความสามารถของสถานศึกษาเพื่อให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ พัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการประสานร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามของผู้จัดการศึกษาสำหรับหน่วยงานทุกระดับในการแนะนำครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้จักปรับปรุงวิธีการสอน ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงทำให้โรงเรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญที่ต้องมีการนิเทศการศึกษาไว้มีหลายลักษณะ ดังนี้

วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์ (2551 : 138 - 139) ได้อธิบายความสำคัญในการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า การนิเทศการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศสถานศึกษา มีลักษณะเป็นงานบริหารที่ เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นทางการ หลักสำคัญคือ การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของ การสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน การดำเนินการต้องมีการประสานสัมพันธ์ร่วมมือกัน หลายฝ่าย ทั้งจากการนิเทศภายนอกและภายในสถานศึกษา ยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการมี ความเป็นวิทยาศาสตร์ในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสังคม เปลี่ยนไปต้องเป็นการนิเทศภายในให้มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรให้ตรงปัญหาและทันทั่วทั้ง การนิเทศในโรงเรียนหลายแห่งยังดำเนินการ ไม่เป็นระบบขาดความต่อเนื่อง บุคลากรมีเวลาน้อย ทำให้การนิเทศไม่ครบตามกำหนด การบันทึก และการรายงานการนิเทศไม่ต่อเนื่อง ขาดการควบคุมกำกับติดตาม ขาดเทคนิคในการแก้ปัญหา ควรให้มีการประชุม อบรมการนิเทศภายในหารูปแบบการนิเทศระบบกลุ่มครูแกนนำมาช่วยใน การนิเทศภายใน

อัญชลี ธรรมะวิสุทธิ (2552 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการนิเทศศึกษามี ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้น ในองค์กรที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น โดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็น ต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้อำนวยการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้การแก้ปัญหาได้ สำเร็จลุล่วง
4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ จะต้องมีการควบคุม ดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา
5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ ครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน
6. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อการเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครู จะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานใน สถานการณ์จริง
7. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

8. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

ราณี กุขรัมย์ (2553 : 13) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิวัฒนาการทางการศึกษารวมทั้งจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนทั้งนี้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557 : 37) การนิเทศการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการ โดยเฉพาะจึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการบริการแก่ครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน

6. การนิเทศการศึกษานี้เป็นงานที่มีความจำเป็นต่อการเจริญของงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับบริการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

6.1 การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

6.2 การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

กล่าวได้ว่า ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้มีหน้าที่นเทศจึงควรจะต้องจัดดำเนินการ เพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ การดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจ ที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

และพัฒนาการดำเนินงานใด ๆ ของโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนและของบุคลากร ให้สูงขึ้นและรักษาไว้ จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เจริญงอกงาม เนื่องจากกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ช่วยเหลือครูในการเตรียมการเรียนการสอน ทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัย ให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินการเพื่อให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นครูจะต้องมีการปรับปรุง ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจและความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด โดยมีความสำคัญต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ผู้บริหารการศึกษาได้ดำเนินการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดี และประสบผลสำเร็จที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการนิเทศศึกษาไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 133) กล่าวว่า หลักของการนิเทศ คือกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลักคือ คุณภาพของนักเรียน โดยผู้บริหารต้องยอมรับว่าการนิเทศการสอนเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยตรง มีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557 : 36) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา เป็นศาสตร์ที่มีหลักการ ที่ถูกเรียบเรียงอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษาได้อย่างดี ในการกระทำและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับหลักการทางปรัชญาแห่งชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดเป้าหมายและแรงจูงใจในการกระทำ พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในการนิเทศการศึกษาเป็นการรวบรวมหลักการและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอน และในสถานศึกษา ซึ่งถูกควบคุมโดยเป้าหมาย หลักการ ธรรมชาติและความเป็นจริงของสถานการณ์ในห้องเรียน ซึ่งในหลักการก็จะเป็แนวทางในการกระทำของบุคคลในอนาคต ซึ่งหลักการถูกรวบรวมโดยข้อเท็จจริง ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทำให้เกิดเทคนิควิธีการในการนิเทศในการแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาต่อไป

เซอร์จิโอแวนนีและสตาร์เรทท์ (Sergiovanni & Starratt, 1988 : 29 - 30) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการโดยทั่วไปรวมทั้งจัดให้มีความพร้อมทางวัสดุต่าง ๆ
2. การนิเทศการศึกษา และการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด
3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา วิทยาศาสตร์ และความเป็นประชาธิปไตย
4. การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้ อาจใช้วิธีการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลการผลิต
5. การนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือ และจัดให้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
7. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องเป็นวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู โดยยึดเป้าหมายหลักคือคุณภาพของนักเรียน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตย โดยนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการทำงาน เป็นการสร้างสัมพันธภาพและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ให้เกิดเทคนิควิธีการในการนิเทศ การแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาต่อไป

กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานที่สถานศึกษานำไปใช้ในการปฏิบัติ โดยจัดระบบการทำงานเพื่อช่วยให้งานดำเนินไปเป็นขั้นตอนมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำกระบวนการนิเทศนี้มาใช้ในการนิเทศทุกลักษณะเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

อเนก รัศมี (2551 : 1) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และจำเป็นต้องอาศัยลำดับขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือกันอย่างเป็นระบบ ดังนั้นสิ่งสำคัญของกระบวนการนิเทศจะต้องมีการวางแผนและดำเนินตามแผนอย่างเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักการ ทฤษฎี พร้อมด้วยควมมีเหตุผลและความเป็นไปได้จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอกระบวนการจัดการความรู้ได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปเป็นกระบวนการจัดการความรู้ใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ความรู้ (Knowledge Vision)
2. สร้างทีมงาน (Working Team)
 - 2.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)
 - 2.2 นำความรู้ไปพัฒนางาน (Working Development)
 - 2.3 บริการและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Service)

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2554 : 255) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ
2. วางแผนและกำหนดทางเลือก
3. สร้างเครื่องมือพัฒนาการนิเทศ
4. ปฏิบัติการนิเทศ
5. ประเมินและรายงานผล

เกรทโฮม (Glatthorn. 1984 : 2 ; อ้างถึงใน วัชรวิภา เล่าเรียนดี. 2550 : 23) ได้กำหนด กระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศการสอน 8 ขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครู)
2. วางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับครู
3. วางแผนการสังเกตการสอน
4. สังเกตการณ์สอน
5. วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสอน
6. วางแผนกำหนดยุทธวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ
7. ประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
8. วางแผนการสังเกตในการดำเนินการสอนครั้งต่อไป

กลิคแมน และคณะ (Glickman et al. 2001 : 28 ; อ้างถึงใน วัชรวิภา เล่าเรียนดี. 2550 : 23) ได้เสนอกระบวนการในการนิเทศการสอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครู
2. การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน
4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน
5. วิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการ 4 ขั้นตอน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขให้มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้มาก

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินการนิเทศการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ กันอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผน การประเมินผลการดำเนินการ และรายงานผล

รูปแบบการนิเทศการศึกษา

รูปแบบการนิเทศการศึกษาเป็นการพัฒนาการจัดกิจกรรมการสอนของครู และเป็น กิจกรรมที่ผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ตามความเหมาะสม กับสถานการณ์และบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการวางแผน/ออกแบบจัดการเรียนรู้ที่ บูรณาการ วิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงและแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึง รูปแบบการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

อัญชลี เกษสุริยงค์ (2550 : 16 - 24) กล่าวว่า การสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการ หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอนจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายเป็น การพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคล โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และได้รับมาสู่การปฏิบัติได้ สรุปได้ว่า การสอนแนะเป็นการทำงานระหว่างครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความจำเป็น อย่างยิ่งเพราะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของ ครูและโรงเรียนที่ยั่งยืน

จิตตะกานต์ เทพศิริพันธุ์ (2554 : 1 - 3) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำแนะนำ/เสนอแนะ (Coaching) สรุปได้ดังนี้ การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ หมายถึง การนิเทศแบบเสนอแนะ (Coaching technique) เป็นวิธีพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้เทคนิคการนิเทศแบบเสนอแนะเป็น วิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จาก ผู้ชำนาญ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบในหน้าที่สูงขึ้น (เช่น ในกรณีแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศ) หรือเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ขั้นตอนการนิเทศแบบโค้ชซึ่ง มี 4 ขั้นตอน เขียนเป็นสัญลักษณ์ คือ CQCD

C - Compliment หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Coach และผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นสัมพันธภาพที่สร้างความไว้วางใจ ความสบายใจ ยินดีร่วมในแนวทางของ Coaching techniques นับเป็นบทบาทสำคัญของ Coach ที่จะต้องดำเนินการ ดังนั้นควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลของผู้ที่รับการแนะนำ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น ความชอบ อหิยาศัย จุดอ่อน จุดที่ต้องปรับปรุง ข้อมูลต่าง ๆ ควรบันทึกไว้อย่างเป็นระบบมีความเหมาะสม
2. นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การชมเชย หรือการสร้างบรรยากาศเพื่อการเชื่อมโยงไปสู่ขั้นต่อไป

Q - Question หมายถึง การถาม เน้นการถามในเชิงขอความคิดเห็นไม่ให้ผู้ตอบจนมุม หรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม ซึ่งเป็นผู้ชำนาญ (Coach) อาจจะใช้ความเหมาะสมของผู้รับคำแนะนำและสภาพปัญหา

C - Correct หมายถึง การเสนอแนะแนวทางแก้ไขในขั้นตอนนี้ผู้เป็น (Coach) ควรให้ความสำคัญในขั้นตอนที่สืบเนื่องจากขั้น Question นำคำตอบของผู้รับคำแนะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในส่วนที่ยังบกพร่อง และสังเคราะห์เป็นแนวการปฏิบัติหรือการพัฒนางานในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และในขั้นตอนนี้ควรกำหนดบทบาทในการปฏิบัติแต่ละเรื่องชัดเจน

D - Demonstrate หมายถึง การนำข้อเสนอหรือแนวทางที่ตกลงกันไว้ในขั้นตอนนี้ของ C - Correct หรือแผนการใช้นวัตกรรม ซึ่งผู้รับคำแนะนำเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้เป็น Coach เป็นผู้แนะนำอย่างใกล้ชิด บางครั้ง Coach อาจต้องสาธิต

ฉะนั้น การนิเทศแบบเสนอแนะ (Coaching techniques) จะประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีขึ้นอยู่กับผู้เป็น Coach ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ และเป็นผู้ที่ได้รับการแนะนำยอมรับ และมีความเหมาะสมกับการสอนแนะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยใช้ได้กับบุคคลทุกกลุ่มทั้งพัฒนาศึกษานิเทศน์ พัฒนาผู้บริหารและพัฒนาครู

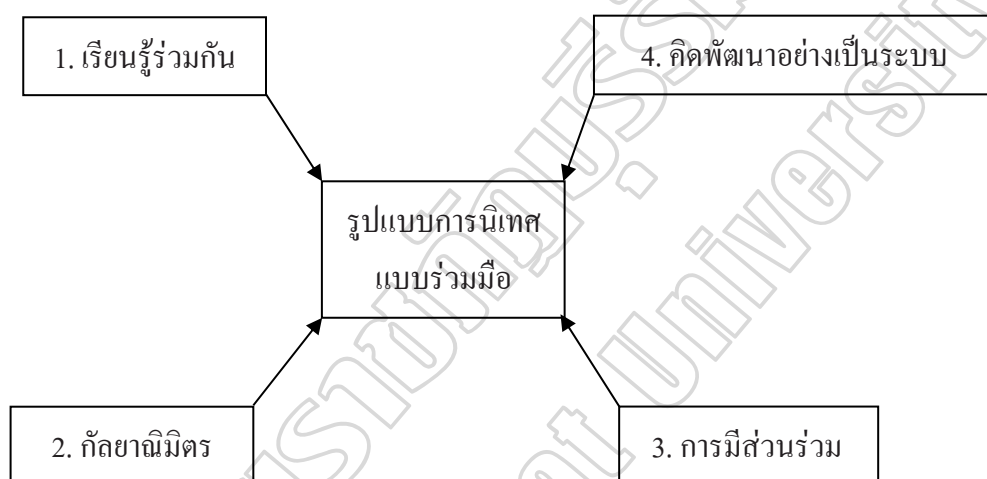
ประภัสสร โกศลวัฒน์ (2555 : 288 - 289) กล่าวว่า การนิเทศแบบร่วมมือ หมายถึง การนิเทศติดตามและให้คำแนะนำ การจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหาร โรงเรียน โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศครู และผู้บริหาร ดังนี้

1. แนวคิดในการกำหนดรูปแบบ
 - 1.1 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานร่วมกันและเรียนรู้ร่วมกัน
 - 1.2 เน้นการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง นักเรียนและศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.3 ผู้นิเทศกระตุ้นผู้รับการนิเทศให้พัฒนางานอย่างเป็นระบบให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนที่มุ่งการเรียนรู้ของเด็กเป็นสำคัญ ผู้บริหารพัฒนาวิธีการบริหารที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติ การสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และดึงพลังชุมชนร่วมกัน สร้างเสริมโอกาสการเรียนรู้ให้กับเด็ก

1.4 บรรยากาศการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

2. โครงสร้างองค์ประกอบของการนิเทศแบบร่วมมือ ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 องค์ประกอบของการนิเทศแบบร่วมมือ

ที่มา : ประภัสสร โกศลวัฒน์ (2555 : 289)

ขั้นตอนการนิเทศแบบร่วมมือ

ขั้นที่ 1 ถามหาความต้องการ สอบถามปัญหาความต้องการในการนิเทศ ปัญหาการดำเนินงานของครูผู้สอน ผู้บริหาร โรงเรียน ความต้องการของชุมชนและนักเรียน โดยการประชุม สอบถาม สัมภาษณ์

ขั้นที่ 2 ประสานความร่วมมือ รวบรวมปัญหา เพื่อหาทางพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน โดยทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการบริหารอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนครู ศึกษาวิเคราะห์ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำแผน การสอน

ขั้นที่ 3 ยึดถือปฏิบัติ ปฏิบัติการนิเทศตามแผน โดยวิธีการต่าง ๆ กำหนดปฏิทินนิเทศ การสอน นิเทศการบริหาร ช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมการสอนของครู

ขั้นที่ 4 ร่วมพัฒนาปรับปรุง นำผลจากการนิเทศมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย ร่วมมือใน การปรับปรุงและพัฒนา

ขั้นที่ 5 มุ่งสู่ความภาคภูมิใจ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานของครู ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์

ไพรวลัย วันทนา (2555 : 3) ได้แบ่งรูปแบบการนิเทศการสอนตามลักษณะของปรัชญา และลักษณะของผู้นิเทศออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) เป็นการนิเทศแบบดั้งเดิม ผู้นิเทศทำหน้าที่ตรวจสอบ เช่น การสอนเป็นไปตามหลักสูตรหรือไม่ วิธีสอนเหมาะสมหรือไม่ เมื่อตรวจแล้วชี้แจงให้ครูแก้ไขข้อบกพร่อง
2. การนิเทศแบบให้ผลิต (Supervision as Production) บางครั้งเรียกว่าการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งมองที่ผลผลิต โดยเปรียบสถานศึกษาเป็นแหล่งผลิต ครูเป็นพนักงานและนักเรียนเป็นผลผลิต และผู้นิเทศทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ วิจัยและพัฒนา เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพ
3. การนิเทศเพื่อพัฒนา (Developmental Supervision) เป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตามความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เช่น ผู้นิเทศจะชี้แนะเมื่อครูมีความรู้ ความสามารถต่ำ คุรขาดประสบการณ์ แต่เมื่อครูมีความสามารถสูงเมื่อเกิดปัญหา ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้
4. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบนี้จะได้ข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการสอนในห้องเรียนจริง เป็นการร่วมมือกันระหว่าง ครูกับผู้นิเทศ สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน

กลิคแมน และคณะ (Glickman et al. 2001 : 157 - 169) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการนิเทศ การศึกษาแบบความร่วมมือไว้ว่า การนิเทศการศึกษาถ้าจะประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศจะต้องแก้ปัญหาในสัดส่วนที่เท่ากันกับครู ผู้นิเทศ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การนิเทศ โดยมุ่งเน้นและสนับสนุนให้ครูหรือผู้รับการนิเทศได้เข้าใจและเกิดความคิดด้วยตนเอง วิธีการสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศค้นพบวิธีการแก้ปัญหาจะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ถึงแม้ว่าก่อนที่จะเกิดความร่วมมือกันจะมีความขัดแย้งในทางความคิด แต่ความคิดเห็นที่แตกต่างจะเป็นหนทางในการสนับสนุนให้มีการพุดจกกันอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งจะเริ่มต้นด้วยความเข้าใจลักษณะเฉพาะและธรรมชาติของประเด็นปัญหา จนถึงข้อสรุปจากความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน จากการนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือจึงมีลักษณะ เช่นเดียวกับการเล่นเปียโน ซึ่งได้กำหนดความต่อเนื่องของพฤติกรรมนิเทศการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การฟัง
2. การสร้างความกระจ่างหรือความตระหนัก
3. การสร้างความเข้าใจ
4. การทบทวนไต่ตรอง

5. การแสดงหรือการนำเสนอ
6. การแก้ปัญหา
7. การสร้างข้อตกลง
8. การเสนอแนะ
9. การสร้างมาตรฐาน
10. การปรับปรุงแก้ไข

กลิคแมน และคณะ (Glickman et al. 2001 : 388 - 389) ได้ศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการดังนี้

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริงหรือทักษะที่สำคัญของขอบเขตเนื้อหาแต่ละวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลัก ผู้จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรแบบนี้จะพิจารณาองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมการอ่านการเขียนการฟัง และการสร้างสรรค์แล้วบูรณาการความรู้หลายด้านนั้นเข้าไว้เป็นประเด็นเดียวกันรูปแบบของหลักสูตรนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมสหสาขาวิชา ได้แก่ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ

3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนและอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยเปิดกว้างให้สามารถใช้สื่อกิจกรรมวิธีการได้เองเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครู

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหรือเทคนิคเพื่อการดำเนินการนิเทศการศึกษาสำหรับพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนที่วางแผนไว้ ให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนมากที่สุด โดยผู้รับการนิเทศจะมีรูปแบบการนิเทศของตนเองและได้รับคำแนะนำจากผู้ชำนาญหรือผู้นิเทศทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความรู้ ความเข้าใจ และนำไปสู่การปฏิบัติที่ดียิ่งขึ้น

การนิเทศภายในโรงเรียน

ในปัจจุบันบทบาทของการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคนเริ่มมีบทบาทมากขึ้น เพราะการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบดังนั้นสถานศึกษาจึงไม่จำเป็นที่จะต้องรอให้ผู้อื่นที่ไม่ใช่บุคลากรจากภายนอก เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีหลายหน้าที่หากสถานศึกษารออาจทำให้เกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง เพราะครูทุกคนย่อมรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงมากกว่า ดังนั้นจึงเกิดการนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในการนิเทศ และผู้รับการนิเทศจะได้คำแนะนำ และการชี้แนะช่องทาง ในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครู และนักเรียน เพื่อปรับปรุงบุคคลดังกล่าวให้มีการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ ยึดหลักเสมอภาค และความเป็นประชาธิปไตยของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการหรือวิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

กมล ศิริบรรณ (2539 : 113) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหาร โรงเรียน ฐานะผู้นิเทศ และผู้จัดให้มีการนิเทศซึ่งเป็นบุคลากรภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หมายถึง การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัย และตามศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

วีระศักดิ์ ชมพูคำ (2550 : 247) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร และครูอาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในทางที่จะให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 80 - 85) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการดำเนินงานจะต้องใช้กระบวนการกลุ่มหรือการมีส่วนร่วมจึงจำเป็นต้องระดมความคิดเห็นและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 (2551 : 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูใน โรงเรียนในการแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 136) ได้ให้ความหมายการนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

นิตยา เปลื้องนุช (2554 : 96) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นปรัชญาเพราะเป็นเรื่องของการแสวงหาความจริงในการทำงานของครู มุ่งความรู้ และคุณค่าทางการศึกษา เป็นวิทยาศาสตร์และมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งการนิเทศการศึกษามีผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถเทคนิคทักษะและวิธีการของผู้นิเทศเป็นการสำคัญ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557 : 216) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรภายใน โรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียนและเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนในทุกด้าน โดยบุคลากรใน โรงเรียนรวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีกทางหนึ่งด้วย

กู๊ด (Good, 1973 : 9) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียนว่า เป็นความพยายามของผู้ที่ทำหน้าที่ที่นิเทศที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครู หรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนเองให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและช่วยในการพัฒนาความสามารถของครูด้วย

แฮร์ริส (Harris, 1975 : 13) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่บุคลากรใน โรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอน ในโรงเรียน เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

คราวสกี มาร์ติน และวาลเดน (Kragewski, Martin & Walden, 1983 : 97) ได้กล่าวถึง ความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียนว่า เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่ทำให้บุคลากรใน โรงเรียนดำเนินการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้เหมาะสมขึ้นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การเรียนการสอนให้สูงขึ้น

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร (ผู้นิเทศ) และครูภายใน โรงเรียน (ผู้รับการนิเทศ) โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ที่จะช่วยกันแก้ไข ปรับปรุง ช่วยเหลือ สนับสนุน ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมี

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษา ซึ่งแต่เดิมดำเนินการโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการเรียนการสอน แต่การนิเทศจากบุคลากรภายนอกโรงเรียนไม่สามารถตอบสนองความต้องการเนื่องจากศึกษานิเทศก์มีบทบาทหลายหน้าที่ทำให้เกิดความล่าช้าและขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาปรับปรุง จึงจำเป็นต้องใช้ระบบการนิเทศภายในและดำเนินการโดยบุคลากรภายในโรงเรียนซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนมีดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิด ปัญหา

มากที่สุด

4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

วีระศักดิ์ ชมพูคำ (2550 : 245 - 247) กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในว่า

การศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและเคลื่อนไหวตลอดเวลา ลักษณะนี้ก่อให้เกิดปัญหาภายในระบบการศึกษา เช่น เจตคติของครูต่อวิชาชีพครู ไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและวิธีการสอน ครู ไม่กล้าแสดงออกหรือเสนอแนวคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ และปัญหาภายนอกระบบการศึกษา เช่น ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของเยาวชน ปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ในชุมชนและสังคม ปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขโดยเร็ว มีการแก้ไขประการหนึ่งคือ การพัฒนาการศึกษาภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กระบวนการที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษา ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้ง 3 กระบวนการเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเน้นกระบวนการนั้น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน จะเน้นกระบวนการหนึ่งกระบวนการใดเพียงกระบวนการเดียวไม่ได้กระบวนการนิเทศการศึกษา จะช่วยให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนดำเนินการไปได้โดยสะดวกมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนด้วย

เน่งน้อย เฟิงพันธ์ (2551 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญที่ต้องมีการนิเทศภายใน เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด เพื่อจะใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากร และบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาการเรียนการสอนได้ดี รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและแก้ไขปัญหการทำงาน

ร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถนิเทศได้ นอกจากผู้บริหารแล้ว ครูที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญก็สามารถทำหน้าที่นิเทศได้

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2557 : 244) การนิเทศการสอน (Supervision of teaching) เป็น กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ท้นต่อสถานการณ์ นโยบายการศึกษา หลักสูตรและองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งความสำคัญของการนิเทศการสอนมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการ ความรู้ นวัตกรรมทางการศึกษา หลักสูตร นโยบายการจัดการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง
2. เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการปรับเปลี่ยน อยู่ตลอดเวลา
3. เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการศึกษา
4. เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการจัดการศึกษา
5. เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา
6. เพื่อยกระดับมาตรฐานทางการศึกษา

ช่วงเวลาในการพัฒนาหรือความเปลี่ยนแปลงระบบการดำรงชีวิตของมนุษย์ เริ่มจากยุคหิน นับเป็นพันปีจนถึงยุคเกษตรกรรม ใช้เวลาไม่กี่ศตวรรษเป็นยุคอุตสาหกรรม ไม่กี่ทศวรรษเป็น ยุคเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และสมองกล ปีต่อปีที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Technology) จะเจริญรุดหน้าอย่างไรพรมแดน การพัฒนาเหล่านี้เกิดขึ้นรวดเร็วใน ประเทศที่พัฒนาแล้ว และเมืองใหญ่ ๆ ของประเทศที่กำลังพัฒนา ถ้ากระนั้น โรงเรียนที่มีอยู่ทั่วประเทศ ครู อาจารย์ ที่อยู่ชนบทห่างไกลจะทำอย่างไร การฝึกหรือการผลิตคนนั้นเป็นหน้าที่ของครู ไม่มีใครจะสอนคนได้ดีไปกว่าครู วิชาชีพ ครูนั้นมีวิธีการ กระบวนการ ทักษะ และเทคนิค ซึ่งนิยม กล่าวกันว่าการสอนนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ หากใช้เครื่องมือต่าง ๆ สอนแทนครูได้ วิชาชีพนี้คง จะไม่มีใครยอมรับ และคงจะสูญหายไปจากโลก แต่ในความเป็นจริงนั้น เครื่องมืออุปกรณ์ทั้งหลาย ที่ช่วยอำนวยความสะดวกนั้น ครูเป็นผู้ใช้ เพื่อช่วยประหยัดพลังของครูให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน การสอน ครูจึงต้องอาศัยการฝึกอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อช่วยชี้แนะแนวคิดใน การปรับปรุงพฤติกรรมการสอน การนิเทศการสอนมีความสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะการนิเทศการสอนมุ่งที่จะช่วยครูให้สอนดียิ่งขึ้น ช่วยเด็กให้เรียนรู้ดี ยิ่งขึ้น

ซูลิแวน และ แกรนซ์ (Sullivan & Glanz, 2005 : 27) เห็นว่า การนิเทศเปรียบเสมือน เครื่องมือที่จะยกระดับการสอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้การนิเทศให้สามารถ สนองตอบความต้องการจำเป็นของครูและนักเรียนได้เพียงไร ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักการศึกษา

หลายท่านที่มองว่า การนิเทศเป็น “จุดศูนย์กลางของการยกระดับการสอน การนิเทศเป็นกระบวนการที่จะนำครูให้เข้าร่วมหาแนวทางพัฒนาการสอน เพื่อยกระดับทั้งการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน” ด้วยเหตุนี้ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการของการนิเทศตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปและพร้อมที่จะพัฒนาองค์ความรู้ทักษะที่จำเป็นพื้นฐาน ในการปฏิบัติการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากกระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยให้ครูมีความรู้ และความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลักการ เช่นเดียวกับการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันตรงที่ การนิเทศภายใน โรงเรียนดำเนินการ โดยบุคลากรที่อยู่ใน โรงเรียนเดียวกัน ส่วนการนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินการของบุคคลภายนอกคือ ศิษยานิเทศก์เข้ามามีส่วนร่วมด้วย ดังนั้น ผู้ที่ดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนจะต้องอาศัยหลักการ เพื่อให้การดำเนินงานมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวไว้ ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนมี ดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียน คือ ผู้บริหาร โรงเรียน
3. การนิเทศภายใน โรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครู และนักเรียน

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า หลักของการนิเทศภายในมี ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ
3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
4. จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งวิทยาการ ให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

ชุมศักดิ์ อินทร์รัชย์ (2551 : 218 - 223) กล่าวว่า การนิเทศภายในปัจจุบันเป็นหน้าที่ของผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนที่ร่วมมือกับคณะผู้สอน ดำเนินงานในขอบข่ายงานแล้วปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายขึ้นตามนโยบายของการจัดการศึกษาและเน้นความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าการใช้อำนาจหรือเผด็จการและมีหลักการต่าง ๆ ดังนี้

1. การนิเทศภายในต้องเป็นประชาธิปไตย หมายถึง ผู้บริหารและผู้นิเทศ เป็นผู้นำประชาธิปไตย คำนึงถึงศักยภาพของบุคคลทุกคน ไม่ยับยั้งความคิดสร้างสรรค์
2. ประสาน หมายถึง การประสานความคิด โดยกระบวนการกลุ่มร่วมมือหาทางแก้ปัญหา
3. การนิเทศภายในจะต้องเป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึง การแก้ปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล ความจริงการศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อได้ข้อเท็จจริง
4. การนิเทศภายในต้องอาศัยหลักปรัชญาการศึกษา หมายถึง การยึดแนวคิด ทฤษฎี เป็นหลักในการดำเนินงาน
5. การนิเทศภายในต้องสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมให้มีความคิด รู้จักคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ นำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน
6. การนิเทศภายใน ต้องอาศัยหลักการประเมินให้ทราบผลการประเมินที่ชัดเจนหมายถึง การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
7. การนิเทศภายในต้องควบคู่ไปกับระบบ หมายถึง การมอบหมายความรับผิดชอบแก่บุคลากรเป็นไปตามระบบ
8. การนิเทศภายในต้องยึดความเจริญเติบโตและพัฒนาการของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จุดมุ่งหมายสำคัญ หมายถึง ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน
9. การนิเทศภายในต้องมีความยืดหยุ่น พอที่จะปรับให้สอดคล้องกับความต้องการ การจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่ด้านอาคาร หลักสูตร กระบวนการสอน อุปกรณ์ และการกำหนดมาตรฐาน ต้องปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สงคราม มังคะละ (2552 : 23) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายใน มีดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และชุมชนในการทำงาน
2. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management) ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการในการพัฒนาแบบองค์รวม ส่งเสริมประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
3. พัฒนาโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม (School Wide) มุ่งเน้นให้โรงเรียนพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 227) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา

โดยเฉพาะทางด้านวิชาการจะบรรลุผลความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานจะต้องมีหลักยึดในการทำงาน หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหานั้นเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกันสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการดำเนินงานที่ดี และสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจในอาชีพเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลักการที่สำคัญ จะต้องดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ต้องยึดหลักความเป็นประชาธิปไตย เป็นภาระที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบและเป็นการร่วมมือกันของผู้บริหาร ครู และชุมชน พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้ก้าวหน้า ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการร่วมกันวางแผน การแก้ปัญหา ขอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จภายในโรงเรียน

รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน

รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและแนวทางในการดำเนินการที่สถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติกรนิเทศอย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา หรือสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากพิจารณาจำแนกรูปแบบการนิเทศในสถานศึกษาที่นักวิชาการนำเสนอในปัจจุบันอาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ รูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไป และรูปแบบการนิเทศลักษณะเฉพาะ

แฮร์ริส (Harris. 1975 : 83) กล่าวถึงการนิเทศแบบการเยี่ยมชมชั้นเรียน (Intervisitation) ว่าเป็นการเยี่ยมชมชั้นเรียนแตกต่างจากการสาธิตการสอนตรงที่การเยี่ยมชมชั้นเรียน มีการเตรียมการสำหรับครูเพียงเล็กน้อย ซึ่งจะทำให้เห็นสภาพที่แท้จริง หรือใกล้เคียงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้เยี่ยมชมหรือผู้สังเกตจะต้องบอกจุดมุ่งหมายล่วงหน้าก่อนการสังเกตและเตรียมผู้สอนหรือผู้ที่จะถูกสังเกต โดยเลือกบุคคลที่มีความชำนาญในทักษะการสอนบางอย่างที่ผู้เยี่ยมชมต้องการสังเกต ผู้สังเกตและผู้สอนจะต้องทำการพบปะเพื่อทำความตกลงกัน มีการแจกแจงรายละเอียดให้กับผู้สังเกตการณ์ เช่น จุดมุ่งหมายที่จะไปดูการสอน บันทึกการสอน ลักษณะของห้องเรียนและรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เรียนบางคนในห้อง และจะต้องมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันและกัน ภายหลังจากที่สังเกตการสอนแล้วจึงจะทำการให้เยี่ยมชมชั้นเรียนได้ผลดีตามจุดมุ่งหมาย การเยี่ยมชมชั้นเรียนเป็นเทคนิคที่ใช้กันมากที่สุดที่ครูที่มีจุดอ่อนและต้องการความช่วยเหลือไปดูครูที่มีลักษณะตรงกับที่ตนต้องการสอน ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูด้วยกัน

แดเนียลสัน และแมคกริด (Danielson & McGreal. 2000 ; อ้างถึงใน Beach & Reinhartz. 2000 : 243) กล่าวว่า การสังเกตการสอนควรยึดหลัก 3 ประการ คือ

1. ผู้นิเทศจะต้องมีข้อมูลจากครูเกี่ยวกับชั้นเรียนและบทเรียนก่อนการสังเกต โดยทั่วไปจะมีการประชุมก่อนการสังเกต ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ข้อมูลการสังเกตมีความเที่ยงตรง และเป็นประโยชน์ต่อครูมากขึ้น
2. ผู้นิเทศควรจำกัดขอบเขตการสังเกตให้แคบเพื่อที่จะให้คำอธิบายเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ถูกต้องแม่นยำ
3. วิธีการที่ผู้นิเทศเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการนำข้อมูลเสนอให้ครูได้รับรู้จะส่งผลกระทบต่อความยอมรับ และความเต็มใจของครูในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน

ในการสังเกตการสอน ผู้นิเทศจะสังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน แบบแผนปฏิบัติที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในชั้นเรียนและพฤติกรรมนักเรียน

เซอร์จิโอวานนีและสตาร์เรทท์ (Sergiovanni & Starratt. 1988 ; อ้างถึงใน Beach & Reinhartz. 2000 : 242) กล่าวว่า เมื่อทำการสังเกตการณ์สอน ผู้นิเทศจะต้องตอบคำถามว่า เกิดอะไรขึ้นในชั้นเรียน ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้หรือไม่ และมีความหมายอย่างไร มีกฎเกณฑ์อะไรที่ควบคุมพฤติกรรมในบริบทนี้ และจะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ได้อย่างถูกต้องชัดเจนอย่างไร การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เป็นรูปแบบที่ใช้อยู่เป็นประจำ โดยส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นิเทศเยี่ยมชมชั้นเรียน และพบปัญหาเกี่ยวกับการสอน การตรวจงาน การจัดทำแผนการจัด

การเรียนรู้ของครู รวมทั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของครู ผู้นิเทศจะให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นการเฉพาะ ซึ่งอาจจะเป็นการให้คำปรึกษาในห้องพักครู ห้องนิเทศ และห้องผู้บริหาร หลักการในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล คือ

1. ควรเป็นการให้การปรึกษาแบบไม่เป็นทางการ ให้มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง
2. ผู้นิเทศต้องเตรียมข้อมูลประกอบการนิเทศให้พร้อม ทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ผลการสังเกตการสอน รวมทั้งเตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครู
3. ควรเป็นการนิเทศบนฐานของความต้องการ ซึ่งจะทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความเต็มใจ ยอมรับปัญหาและเกิดความต้องการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองมากขึ้น
4. การกำหนดแนวทางแก้ปัญหาหรือการพัฒนาตนเองของครู ควรเป็นสิ่งที่ครูเป็นผู้กำหนดเอง หรือผู้นิเทศเื้ออำนาจให้ครูได้แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนเอง
5. ผู้นิเทศควรติดตามผลการนิเทศ เพื่อสามารถสรุปผลการนิเทศได้อย่างชัดเจน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

การสาธิตการสอน เป็นการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจวิธีการสอนอย่างหนึ่งอย่างใดที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ข้อที่ควรคำนึงถึง คือ การต้องตระหนักว่าไม่มีการสอนแบบใดที่ดีสมบูรณ์แบบที่สุด และไม่มีวิธีการสอนใดที่ไม่ดีโดยสิ้นเชิง วิธีการสอนหนึ่งอาจเหมาะสมกับบริบทหรือสภาพการณ์ของสถานศึกษาหรือในชั้นเรียนหนึ่ง ๆ การสาธิตการสอนที่ดีจะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ และมีความมุ่งหมายที่แน่นอน โดยให้ครูได้มีโอกาสเห็นและเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ ครูจะต้องได้รับการฝึกฝนในเรื่องการสังเกต และบันทึกสิ่งที่สังเกตการณ์สอนอย่างระมัดระวัง และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมานำเสนอ อภิปรายข้อค้นพบซึ่งอาจมีทั้งจุดดี และจุดด้อย ภายหลังการสาธิตการสอน สำหรับการสาธิตการสอนนี้ หากเป็นการสาธิตให้เฉพาะครูคนใดคนหนึ่ง ก็ถือว่าเป็นการนิเทศรายบุคคล แต่หากเป็นการสาธิตให้ครูหลาย ๆ คนก็ถือว่าเป็นการนิเทศแบบกลุ่ม

โอลิวาและพอว์ลัส (Oliva & Pawlas, 2004 : 59) กล่าวถึงข้อดีต่าง ๆ ของการนิเทศเป็นรายบุคคลว่า คือ 1) สามารถสนองความต้องการพิเศษของครูเป็นรายบุคคล 2) เป็นการแสดงให้เห็นว่า ผู้นิเทศให้ความสนใจครูแต่ละคน 3) ถ้าสนองความต้องการของครูได้ก็จะสามารถลดการต่อต้านของครูเกี่ยวกับการนิเทศแบบกลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จ 4) ถ้าการดำเนินการเป็นไปด้วยความเหมาะสม การนิเทศแบบรายบุคคลทำให้เกิดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมากกว่าการนิเทศแบบกลุ่ม

การนิเทศเป็นรายบุคคลเป็นวิธีการที่ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกันกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกัน

ของทั้งสองฝ่ายการนิเทศเป็นรายบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกตการณ์สอน การสาธิต การสอน การเยี่ยมชมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ในที่นี้ขอเสนอรายละเอียดของเทคนิคของการนิเทศเป็นรายบุคคลบางเทคนิคดังนี้

1. การสังเกตการณ์สอน เทคนิควิธีนี้ใช้มาเป็นเวลานาน และในปัจจุบันก็ยังเป็นเทคนิคที่ใช้อยู่โดยสามารถจะนำไปใช้ควบคู่กับเทคนิคการนิเทศอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือ การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ผู้นิเทศต้องเข้าใจว่าการสังเกตการณ์สอนไม่ใช่การประเมินครู แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาสำรวจความต้องการและปัญหาของครูผู้สอน ให้คำปรึกษาแนะนำครูตามความต้องการและประเมินผลการสอนของครูโดยผู้นิเทศควรมีแนวปฏิบัติในการสังเกตการณ์สอน ดังนี้

- 1.1 ควรสร้างเจตคติที่ดีต่อการสังเกตการณ์สอน
- 1.2 ควรให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศ
- 1.3 ควรให้ผู้สอนมีส่วนร่วมวางแผนในการสังเกตการณ์สอน
- 1.4 ควรสังเกตการณ์สอนเฉพาะประเด็นที่กำหนดไว้กับครูผู้สอน
- 1.5 ควรทำให้บรรยากาศในห้องเรียนเป็นบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่ตึงเครียด และ

พยายามหาจุดเด่นของผู้สอนให้มาก

2. การนิเทศควรจัดทำแผนการเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการณ์สอนล่วงหน้า

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนต่างมีลักษณะเฉพาะของแต่ละแบบ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ การจะเลือกใช้รูปแบบใดจำเป็นที่จะต้องพิจารณาเลือกให้เหมาะสม ทั้งนี้ในการเลือก ควรคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้ คือจุดมุ่งหมายของการนิเทศ เวลาที่ใช้ในการนิเทศ งบประมาณในการนิเทศ ขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ ความพร้อมของบุคลากรและบรรยากาศในการนิเทศ โดยพิจารณาว่า มีจุดมุ่งหมายในการนิเทศอย่างไร เพราะแต่ละรูปแบบจะสนองต่อจุดมุ่งหมายแตกต่างกันไป

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพราะกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานการนิเทศของสถานศึกษาในภาพรวมทุกด้าน อันประกอบไปด้วย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล ดังนั้นหากผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ปฏิบัติตามการนิเทศตามกระบวนการทุกขั้นตอนแล้ว จะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 137) ได้จัดลำดับขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning)
2. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing)
3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing)
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing)
5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2550 : 27 - 28) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

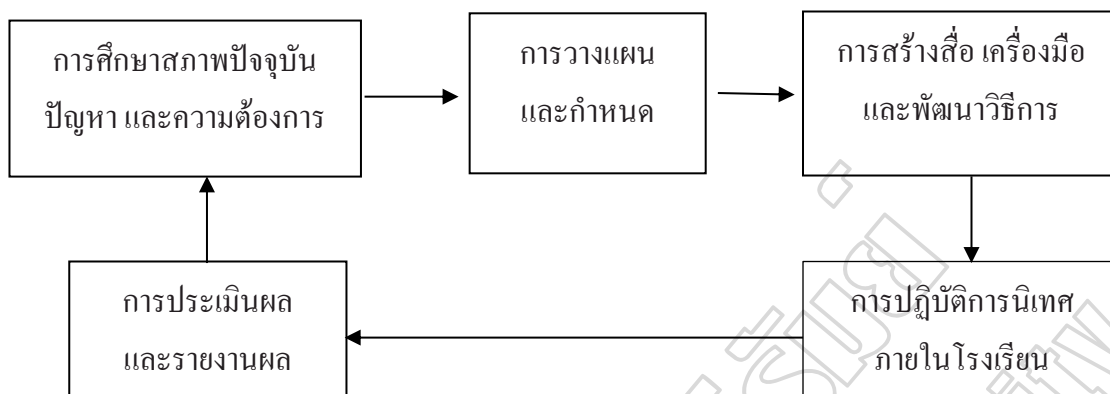
1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงพัฒนา
3. นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ และ

ขออนุมัติการดำเนินการ

3. ให้ความรู้แสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนและความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ
4. จัดทำแผนนิเทศกำหนดวันเวลาที่สังเกตการณ์สอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
5. ดำเนินการตามแผน โดยครูและผู้นิเทศ (แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ)

สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

ชำนาญ แสงจันทร์ (2555 : 11 - 20) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด โดยเป็นการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหารการนิเทศและการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผนและกำหนด การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ การประเมินผลและรายงานผล การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ดังภาพประกอบ 2.2



ภาพประกอบ 2.2 ขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

ที่มา : ชำนาญ แสงจันทร์ (2555 : 11 - 20)

ชำนาญ แสงจันทร์ (2555 : 17 - 18) กระบวนการของการวางแผนการนิเทศภายในตามภาพประกอบ 2.2 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการวางแผน มีการปฏิบัติดังนี้

1.1 ทำความเข้าใจ ขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศในโรงเรียนทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการประถมศึกษาของโรงเรียน

1.2 นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนมาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่า ปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง

1.3 ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานเพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ขั้นตอนลงมือปฏิบัติการวางแผน

คณะกรรมการจัดประชุมครู โดยนำประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยงานเหนือมาพิจารณาแล้วสรุปว่าปีงบประมาณนี้มีงานสำคัญอะไรบ้าง การกำหนดการวางแผน หรือการจัดทำโครงการเพื่อสนองนโยบายและความต้องการของโรงเรียน จะต้องพิจารณาตัดสินใจกำหนดตามลำดับความสำคัญของงานและเขียนไว้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

รูปแบบของการเขียนแผนและโครงการ มีดังนี้

- (1) ความเป็นมาของโครงการ
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) เป้าหมาย
- (4) ผู้ดำเนินการ

- (5) วิธีดำเนินการ
- (6) ช่วงเวลา
- (7) สถานที่ดำเนินการ
- (8) งบประมาณ
- (9) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.1 แนวทางการติดตามผลและประเมินผล

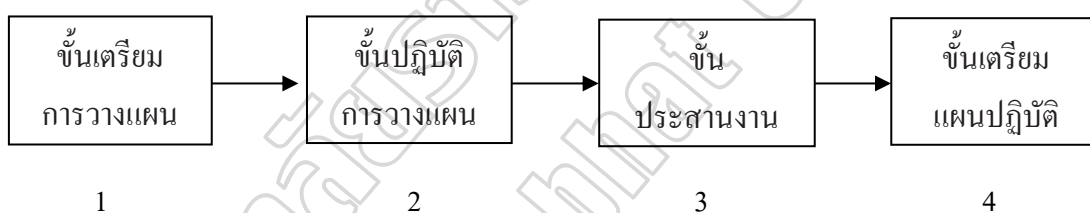
3. ชั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนเป้าหมาย และ
วัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคน และประสานงาน

4. ชั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติโดยทำเป็นคู่มือปฏิบัติงาน

4.1 จัดทำแผนเป็นรูปเล่ม

4.2 ทำปฏิทินปฏิบัติงาน

การวางแผนการนิเทศภายในมี 4 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 2.3



ภาพประกอบ 2.3 การวางแผนการนิเทศภายใน

ที่มา : ชำนาญ แสงจันทร์ (2555 : 17 - 18)

แฮร์ริส (Harris. 1975 : 14) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนประเมินสภาพการทำงาน
2. ขั้นตอนจัดลำดับความสำคัญของงาน
3. ขั้นตอนออกแบบวิธีการทำงาน
4. ขั้นตอนจัดสรรทรัพยากร
5. ขั้นตอนประสานงาน
6. ขั้นตอนนำการทำงาน

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการนิเทศแบบมีแบบแผนตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันอย่างมีระบบ ดำเนินการร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน และเป็นกระบวนการที่สำคัญ ดังขั้นตอนต่อไปนี้ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ

ความต้องการ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ พร้อมการให้ความรู้เพิ่มเติมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ชั้นปฏิบัติการ เนื่องจากการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหาร โรงเรียน และครู มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอนและในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยตามกรอบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน
- 2) ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา
- 3) ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ
- 4) ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
- 5) ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 5 - 23)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การนิเทศที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นการกระตุ้นบุคลากรที่ไม่มีความชำนาญ และบุคลากรที่ไม่มีความกระตือรือร้น และให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ฉันท ชาติทอง (2550 : 5) ได้กล่าวว่าหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวังเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลสามารถปลูกฝังพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมวางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคมเศรษฐกิจการเมืองการปกครองเพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจความถนัดที่แท้จริงของตนเองและพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพนอกจากนี้ยังเป็นโครงการแผนงานข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษาครูอาจารย์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนรวม 7 ภารกิจดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 317 - 319)

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาผู้บริหาร ครูผู้สอนผู้ปกครองชุมชนนักเรียนเพื่อให้เห็นความสำคัญความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา
2. พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ
5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชนและสนองนโยบายกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนดโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียนผู้ปกครองชุมชนหน่วยงาน/องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลายและขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. กำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน
5. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา
7. จัดทำหน่วยการเรียนรู้
8. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
10. กำหนดสื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้
11. กำหนดการวัดผลและประเมินผล

12. บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. จัดหา เลือก ใช้ ทำและพัฒนาสื่อ
3. จัดกระบวนการเรียนรู้
4. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน

ภารกิจที่ 5 การนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล

1. การนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายในสถานศึกษา
2. การนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายนอกสถานศึกษา

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนากระบวนการการบริหารจัดการหลักสูตร

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร
2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้นอย่างน้อยใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนา และการปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีอิสระ ผู้นิเทศสามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ 1) รูปแบบ (Format) ของหลักสูตร - วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) การเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing) และการเน้นผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น (Results - only) 2) แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับเขตการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาล รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือ แบบเรียนออกมา และ 3) ระดับการมีส่วนร่วมของครูกับหลักสูตรในแต่ละประเภท

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557 : 279 - 282) ได้กล่าวว่่า พื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรนั้นประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) พื้นฐานทางด้านปรัชญา 2) พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา 3) พื้นฐาน

ทางด้านประวัติศาสตร์ 4) พื้นฐานทางด้านสังคมวิทยาซึ่งรวมถึงด้านวัฒนธรรมและภาษา การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ 5) พื้นฐานทางด้านสาขาวิชาที่ต้องการจะพัฒนาหลักสูตรและการสอน 6) ความก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยี บทบาทของสถาบันการศึกษาและสื่อมวลชน ซึ่งจัดเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องและทันสมัย ตอบรับต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรอบรู้ สามารถเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและสอดคล้องตอบรับต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

กู๊ด (Good. 1973 : 157 - 158) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับ โรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล

แฮร์ริส (Harris. 1975 : 130 - 138) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การออกแบบ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาสอนใน โรงเรียนให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงบุคลากร เวลา สถานที่ และเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ รวมทั้งการจัดทำคู่มือครู คู่มือการใช้หลักสูตร การจัดทำมาตรฐานทาง วิชาการ การพัฒนาแผนการเรียนการสอน และบทเรียนต่าง ๆ

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander. 1954 : 28 - 39) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเขามีแนวคิดว่าหลักสูตรเป็นแผนการในการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น หลักสูตรจึงต้องมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต (Goals, Objectives and Domains) การพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นจะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่ง ๆ ของหลักสูตร ซึ่งเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิสได้เสนอไว้ว่ามี 4 ขอบเขตที่สำคัญ คือ พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal Development) สมรรถภาพทางสังคม (Social Competence) ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continued Learning Skills) และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) นอกจากนี้ยังมีขอบเขตอื่น ๆ อีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรอาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียนและลักษณะทางสังคม เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตต่าง ๆ ของหลักสูตรจะได้รับข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่าง ๆ ปรัชญาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร เป็นต้น

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกแล้ว

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้วขั้นตอนต่อไปคือการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูผู้สอนต้องวางแผนและจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนเลือกวิธีการสอนตามรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนเลือกวิธีการสอน สื่อวัสดุ การเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

4. การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร ซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวม (Summary evaluation) ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

โอลิวาและพอว์ลัส (Oliva & Pawlas, 2004 : 85) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

1. การช่วยเหลือครูในการวางแผนและจัดทำหลักสูตร โดยผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเริ่มจากการทำความเข้าใจในกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งหมดตามหลักสูตรและรวบรวมปัญหาที่เกิดจากส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตรจากผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นผู้นำหลักสูตร ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. การช่วยเหลือครูในการประเมินหลักสูตร ในบทบาทนี้ผู้นิเทศควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการวิจัยหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผล มีทักษะในการประเมินผล และสามารถช่วยเหลือครูในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ช่วยให้ผู้ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร โดยการส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนในการวางแผน รวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะพัฒนา ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นมีการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาตอบสนองตรงตามความต้องการและความสามารถของผู้เรียน มีการกำกับติดตาม ประชุมการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอนหลักการและเทคนิคการสอนมีการศึกษาข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ

ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา

การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา เป็นการให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหน่วยงานของตน การสนับสนุนให้สังคมทุกภาคส่วนและทุกระดับ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

สมศักดิ์ เอี่ยมดี และคณะ (2556 : 220 - 222) ได้กล่าวถึง การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ไว้ว่า ต้องมีองค์ประกอบหลักของเครือข่ายได้แก่ ที่ตั้ง คน ความรู้ ทรัพยากร ศักยภาพ การเรียนรู้ของ เครือข่าย ขึ้นอยู่กับผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการเชื่อมโยงเครือข่ายให้เกิด การเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรูปแบบการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนา คือ คนกับคน คนกับกลุ่ม และกลุ่มกับกลุ่ม

กิตติชัย รัตนะ (2557 : 6) ได้กล่าวถึง การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ ในการทำงานกันอย่างหลวม ๆ ไม่เหนียวแน่นเหมือนกับกลุ่มมีการปฏิบัติงานอย่างมี ทิศทาง เครือข่ายที่ปรากฏชัดในระดับพื้นที่คือ เครือข่ายชาวบ้านเป็นการรวมตัวกัน เพื่อทำกิจกรรม ตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชน เพราะพฤติกรรมและทัศนคติของชาวบ้าน มักมีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นการบริหารจัดการ จึงควรให้ความสำคัญต่อเครือข่ายชาวบ้านใน การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ

วรรณิ ภิรมย์คำ (2558 : 158) ได้กล่าวถึง การสร้างภาคีเครือข่าย เป็นการติดต่อสร้าง ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อให้การช่วยเหลือกัน ได้แก่ ส่งเสริมกิจกรรมของ โรงเรียนในเครือข่ายและเครือข่ายอื่น ๆ การจัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายของโรงเรียน ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการประสานเครือข่าย ส่งเสริมกิจกรรมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม การจัดระบบ โครงสร้างบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในเครือข่ายที่ชัดเจน การจัดตั้งเครือข่ายความรู้ ของโรงเรียน การเผยแพร่สนับสนุนภาวะผู้นำระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเรียนรู้ร่วมกันหรือ การให้ความร่วมมือในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยมและการไม่ผูกขาดการสอน

สมาพร ลีภัยรัตน์ (2560 : 60 - 65) ได้กล่าวถึง การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาไว้ว่า เป็นความร่วมมือระหว่างบ้านกับสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดช่องทางการสื่อสารอย่างดี และ มีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน สถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสร้างสายใยกับงานอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา หมายถึง เปิดโอกาสให้ชุมชน บุคคลภายนอก สถานศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในการคิด กำกับติดตาม การดำเนินงานของโรงเรียนรวมทั้งร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ร่วมสนับสนุนการเรียนรู้และ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมปฏิบัติให้เกิดผลต่อการพัฒนานักเรียนอย่างมีคุณภาพ ร่วมตัดสินใจและ ร่วมดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ มีขอบข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกันมีการประชุม ปรึกษาหารือก่อนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีการวางแผนกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน สถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และสร้างสายใยกับงานอื่น ๆ ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีวิทยากร ภายนอกและการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมพัฒนา

ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ

การบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหาร โรงเรียนกำหนดสมรรถนะหลักและระบบงาน การออกแบบการจัดการและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญเพื่อนำระบบงานไปใช้สร้างคุณค่าให้ ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

วาสนา เจียนสุวรรณ (2550 : 35 - 36) ได้สรุประบบคุณภาพไว้ดังนี้ การบริหารระบบ คุณภาพ การบริหารระบบคุณภาพที่จะทำให้เกิดคุณภาพ ดำเนินการตามวงจรเดมมิง ประกอบด้วย

1. การวางระบบ (Plan) เป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญซึ่งแตกต่างจาก การวางแผน การวาง ระบบจะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการมาตรฐานแต่ละขั้นตอน มีวิธีปฏิบัติที่เป็น มาตรฐาน ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่เป็น กระบวนการมาตรฐาน เมื่อดำเนินการไปแล้วจะต้องบันทึกไว้เป็นหลักฐานและเป็นปัจจุบัน

2. การทำตามระบบ (Do) เป็นการปฏิบัติร่วมกันของทุกคน โดยใช้ฐานโรงเรียน เป็น กระบวนการ วิธีการและบันทึกข้อมูลที่จำเป็นอันเกิดมาจากการปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ใน คู่มือระบบ ซึ่งการปฏิบัติของทุกคนในองค์กรหรือผู้ที่รับผิดชอบในระบบแต่ละระบบควรดำเนินการ อย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

3. การตรวจสอบประเมินผลระบบ (Check) เป็นการประเมินตนเอง ร่วมกับ ประเมินหรือ ผลัดเปลี่ยนกันประเมินภายใน ระหว่างบุคคล ระหว่างทีมย่อยใน โรงเรียนว่าบรรลุ มาตรฐานของ โรงเรียนเพียงใด องค์ประกอบนี้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากที่จะพัฒนาคุณภาพ โดยสร้างวัฒนธรรม การประเมินอย่างสร้างสรรค์ หรือตีเพื่อก่อ ขอมรับความจริงเพื่อพัฒนาให้ต่อเนื่อง จนเป็นวิถีของ โรงเรียน

4. การแก้ไขพัฒนาระบบ (Action) เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาระบบ ซึ่งอาจจะแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการหรือการบันทึกให้ดีขึ้น จนระบบคุณภาพหมุนเข้าสู่ วงจรคุณภาพรอบต่อ ๆ ไปจนกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 17 - 68) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการระบบคุณภาพมีพื้นฐานจากแนวคิดและค่านิยมหลัก 11 ประการดังนี้

1. การนำที่มีวิสัยทัศน์ร่วม
2. การศึกษาที่ยึดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง
3. การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคล
4. การให้คุณค่ากับคณะครู บุคลากรและผู้มีส่วนร่วม
5. ความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น
6. การมุ่งอนาคต
7. การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม
8. การบริหารจัดการบนพื้นฐานของข้อมูลจริง
9. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคม และความเป็นพลเมืองดี
10. การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า
11. มุ่งมองเชิงระบบ

ประทีป ศรีเพชรเจริญ (2558 : 83 - 85) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการระบบคุณภาพ เป็น การจัดการและกระบวนการ แนวทางแก้ไขปัญหานั้น ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สารสนเทศจาก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระบวนการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมา ประกอบการตัดสินใจในการบริหาร มีการควบคุมกระบวนการจะใช้ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด ของกระบวนการเป็นตัวควบคุม ทั้งนี้จะต้องพัฒนาระบบเตือนภัยที่แสดงว่าผลที่เกิดขึ้นเริ่มเข้าสู่จุด วิกฤต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและกระทบต่อกระบวนการอื่น มีการปรับปรุง กระบวนการ สามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น การศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการ Benchmarking การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ การใช้ข้อมูล ของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกระบวนการที่ สร้างคุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมายถึง กระบวนการวางระบบขั้นตอน การทำงานที่ต่อเนื่องและประสานกัน มีการตรวจสอบประเมินผลระบบด้วยการประเมินตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น ผู้นำมีวิสัยทัศน์ร่วม มีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่

มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โรงเรียนมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่การเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนจัดระบบการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนได้วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการวิเคราะห์เป็นข้อเท็จจริงสู่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีบทบาทใน การรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน โรงเรียนสร้างระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงาน กระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องไปในทางเดียวกันและบูรณาการ เพื่อให้บรรลุผลลัพท์ของโรงเรียน

ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

การนิเทศเพื่อการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา โรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นการทำวิจัยหนึ่งที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนางาน บุคลากรในสังกัดต้องมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 21) ได้กล่าวถึง การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่ใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. นวัตกรรมประเภทวัตถุที่เป็นชิ้นอัน ซึ่งอาจเป็นประเภท วัสดุ/อุปกรณ์/ชิ้นงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ชุดการสอน สื่อการสอน ชุดกิจกรรมเสริมความรู้ คู่มือประกอบการทำงาน เป็นต้น
2. นวัตกรรมประเภทที่เป็นรูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการ/ระบบปฏิบัติการ อาทิ รูปแบบการสอน วิธีการสอน รูปแบบการบริหารจัดการระบบการทำงาน (TQM) (BSC) เป็นต้น

แนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างมีระบบ เชื่อมโยงได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครูและเขียนรายงานสั้น ๆ มีความสมบูรณ์ในตัวเอง

สุวิมล ว่องวานิช (2557 : 21 - 22) ได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ได้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของครูและผู้เรียน โดยมีลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต้องมีการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม และเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริงการนำแนวทาง

การวิจัยปฏิบัติการไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนจึงมีลักษณะของการเรียนการสอนกำลังดำเนินการอยู่ ก็ต้องมีการวิจัยเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเรียน และทำการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผู้เรียนควบคู่กันไป กิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัยและการพัฒนาจึงเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพร้อมกันในการทำงานปกติ

ระย้า คงขาว และคณะ (2559 : 75 - 79) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนว่า ครูจะมีบทบาทเป็นนักวิจัยในลักษณะของการทำงานที่มีการวิจัยเป็นฐาน คือ ครูสามารถนำกระบวนการวิจัยมาใช้เพื่อแสวงหาวิธีปฏิบัติ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของตน หรือปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้อันของเด็ก งานวิจัยของครูจึงมีลักษณะเป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเงื่อนไขที่สำคัญในการเป็นนักวิจัยของครู คือ การที่ครูปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการวิจัย เป็นการพัฒนาผู้เรียนในวิถีการทำงานตามปรกติของครู โดยใช้ความรู้และกระบวนการสร้างความรู้เป็นเครื่องมือในการทำให้การสอนและการวิจัยรวมกันได้

ชุตติกาญจน์ ชุตติมามารค (2561 : 1) ได้กล่าวถึง การส่งเสริม การวิจัยและพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตร โดยใช้ ข้อมูลจากการวิจัยปฏิบัติการและติดตามผลการใช้หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศภายใน
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อการบริหาร จัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อให้เกิดการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ
5. นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนคุณภาพครูและคุณภาพ นักเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
6. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ความรู้และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับก่อน ประถมศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาพิเศษ

กลิคแมน และคณะ (Glickman et al. 2001 : 405 - 420) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่น่าจะเน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผล

วิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุดเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

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

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะพื้นฐานสามารถใช้กระบวนการวิจัยนำการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ออกไปสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (5) และมาตรา 30 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน มีการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับงานวิจัยของโรงเรียน โดยการจัดประชุมอบรมการวิจัย ส่งเสริมสนับสนุนสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน การวิจัยเป็นการแก้ปัญหาและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาโดยการใช้นวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูมีการเผยแพร่ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยในชั้นเรียน และแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันของครูและผู้เรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนคุณภาพครูและคุณภาพของนักเรียน

ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้

การนิเทศเพื่อการส่งเสริมการจัดการความรู้ เป็นการบริหารจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาของโรงเรียน ได้แก่ การจัดการความรู้ที่มีคุณภาพ เนื่องจากการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่เอื้อและก่อให้เกิดการถ่ายโอน แลกเปลี่ยน และเรียนรู้ระหว่างข้อมูล สารสนเทศ และคนได้ทันเวลา และตรงตามความต้องการ ทำให้โรงเรียนได้องค์ความรู้ที่

สามารถเชื่อมโยง และต่อยอดการปฏิบัติเป็นความรู้ใหม่ให้เกิดการสร้างคุณค่าต่อการปฏิบัติได้อย่างมาก ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 24) ได้กล่าวถึง การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้จึงนับว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะช่วยให้โรงเรียนมาตรฐานสากลสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา สมควรที่ผู้นิเทศจะต้องทำความเข้าใจ เพื่อนำแนวปฏิบัติด้านการจัดการความรู้สู่การนิเทศระบบงาน การจัดบรรยากาศ และปัจจัยที่สำคัญที่โรงเรียนต้องดำเนินการควบคู่กับกระบวนการ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน เนื้อหาสาระที่เครือข่ายการนิเทศควรนำสู่การนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้แก่

1. ความหมาย/ค่านิยมที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ควรทำความเข้าใจ ได้แก่ องค์ความรู้ ชนิดขององค์ความรู้ การจัดการความรู้และสินทรัพย์ทางความรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสินทรัพย์ทางความรู้ และองค์ประกอบของการสร้างสินทรัพย์แห่งการเรียนรู้
3. การจัดการความรู้ อันได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ การจัดระบบงาน บรรยากาศ และปัจจัยที่สำคัญ การสร้างความรู้เชิงการปฏิบัติ

วิจารณ์ พานิช (2561 : 3 - 5) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมการจัดการความรู้ว่าเป็นการรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรู้และปัญญา รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และเกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรมีการดำเนินการจัดการความรู้ ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทำให้คนในองค์กรอยากเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้
2. การสื่อสาร ทำให้ทุกคนเข้าใจว่า ทำอะไร เพื่ออะไร ทำเมื่อไร ทำอย่างไร
3. กระบวนการและเครื่องมือ จัดทำกระบวนการจัดการความรู้
4. การให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ให้กับคนในองค์กรในรูปแบบและสื่อต่าง ๆ ในทุกโอกาสอย่างต่อเนื่อง
5. การวัดผล การดำเนินการตามแผน ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ได้
6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนในองค์กรสนใจ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาองค์กร

สมาพร ลีภรณ์ (2560 : 65 - 68) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมการจัดการความรู้ไว้ว่าเป็นวิธีการว่าโรงเรียนเลือก รวบรวมวิเคราะห์ จัดการ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางปัญญาที่มีการส่งสมความรู้ภายในองค์กรอย่างไร โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างไร เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ มีองค์ประกอบย่อย คือ การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ

ของโรงเรียนว่า โรงเรียนมีวิธีการในการวัดอย่างไร วิเคราะห์ และนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน

มาร์ติน และคณะ (Mertins et al. 2003 : 7 - 8) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ Knowledge Management ว่า สิ่งที่เป็นพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงคือ เทคโนโลยีสารสนเทศโดยการสื่อสารผ่านระบบคอมพิวเตอร์นั้นสามารถทำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่าการสื่อสารผ่านผู้บริหารระดับกลางขององค์กรไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งผู้ใช้งานคอมพิวเตอร์จะต้องมีความรู้มากพอที่จะแปลงข้อมูล ให้กลายเป็นสารสนเทศที่ใช้เพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจได้ด้วย สิ่งที่เป็นสำหรับองค์กรรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นองค์กรแห่งสารสนเทศและความรู้ โครงสร้างองค์กรที่กำหนดให้ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบข้อมูลในส่วนของตนเอง แต่องค์กรที่มุ่งเน้นความรู้ก็มีประเด็นด้านการบริหารจัดการที่ต้องสนใจเช่นกัน ซึ่งได้แก่ การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในองค์กรการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของเหล่าผู้เชี่ยวชาญ การออกแบบโครงสร้างการบริหารให้ทีมงานต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแนวทางการสรรหาคัดเลือก การเตรียมความพร้อม และการทดสอบบุคลากรที่สามารถจะเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการจัดการความรู้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้ของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดี สร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกระตุ้นสนับสนุนให้ครูระดมความคิดร่วมกันในการแก้ปัญหาและพัฒนา มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน มีการเผยแพร่องค์ความรู้ ขยายผลให้กับหน่วยงานอื่น แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา จัดอบรมให้ครูและบุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสนับสนุน โครงสร้างขององค์กร อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกขององค์กรในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ ประโยชน์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสะดวกในการค้นหาและนำไปใช้ เน้นการทำงานเป็นทีมและการแพร่กระจายความรู้ บูรณาการระหว่างเทคโนโลยีและการจัดการ โครงสร้างขององค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์โดยใช้สติปัญญาและต้องอยู่บนพื้นฐานของการใช้ความรู้ในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวข้องและนำมาประกอบการวิจัยดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

นันทน์ภัส โชรรัมย์ (2555 : 90) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การสรุปและรายงานผลการนิเทศอยู่ในระดับมาก ส่วนการประเมินผลการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การสรุปและรายงานผลการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

กฤษขจร ศรีถาวร (2555 : 129 - 133) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมรายด้าน และรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวม รายด้าน และรายข้อเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูเพศหญิงมีความคิดเห็นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่สอนในระดับชั้นต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมและรายด้านทั้งสามอยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก มีโครงการให้ครูได้ไปทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว การร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกัน และการประเมินผลการทำงานตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง และครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี เรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก อยู่ระดับปานกลาง

ประมวล แสงแสน (2556 : 66 - 67) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการนิเทศภายในตาม แนวความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอบ้านกรวด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งในระดับมาก ยกเว้นด้านการประเมิน ความต้องการจำเป็นมีปัญหายุ่งในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการติดตามประเมินผล และปรับปรุง แก้ไข ด้านการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา และด้านการประเมินความต้องการ จำเป็น ตามลำดับ ส่วนด้านการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการนิเทศภายในตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านประเมินความต้องการจำเป็นมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการนิเทศภายใน ตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ตามช่วงชั้นของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

รัตนา หุมไธสง (2556 : 112 - 113) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สถานภาพตำแหน่งต่างกันผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และ ด้านการประเมินผลการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ และด้านการวางแผนการนิเทศไม่แตกต่างกัน ขนาดของ โรงเรียนต่างกันผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชาติ แจงไธสง (2556 : 104 - 105) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการมีส่วนร่วมของครูใน การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สถานภาพตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน วุฒิการศึกษาแตกต่างกันผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายใน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ขนาดของโรงเรียนต่างกันผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

การบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ราตรี สายเขียว (2557 : 79 - 80) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นริศรา ธีราชรัมย์ (2558 : 131 - 132) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการการนิเทศภายในของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนของอำเภอห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการนิเทศภายในของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนของอำเภอห้วยราช ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และมีประสบการณ์ที่ต่างกัน โดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนของอำเภอห้วยราช ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาและมีประสบการณ์ที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กัญธิมากรณ์ แสตรัมย์ (2559 : 93 - 94) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการปฏิบัติการนิเทศมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อุทิส จันทรเสนา (2559 : 98 - 99) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาครู ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน รองลงมา คือ การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้า ในส่วนที่เกี่ยวข้องและรวบรวมมาประกอบการวิจัย ดังนี้

โรบินสัน (Robinson. 2000 : 14 ; อ้างถึงใน สมชาย ปัญญาทิพย์. 2551 : 42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศการศึกษาภายในแบบคลินิกที่ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการดูแล และกระตุ้น ให้ครูปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เกรกอรี (Gregory. 2005 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาของครูในรัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาวิธีการนิเทศการศึกษาของครูที่สอนในรัฐเวอร์จิเนีย เกี่ยวกับความต้องการการช่วยเหลือในด้านเอกสาร เทคนิคกระบวนการ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญ ๆ เช่น การวางแผนการดูแลเด็ก การประเมินผล และการควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้สนองความต้องการของแต่ละคน เพื่อมุ่งใจให้ ผู้นิเทศมองเห็นข้อบกพร่องในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกฝนอบรมสิ่งต่าง ๆ

เควิน (Kevin. 2005 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ในรัฐโตรอนโต ประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนมีลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมระบบปฏิบัติงาน การสาธิตการสอน โดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการณ์สอน การศึกษาในลักษณะร่วมมือกันปฏิบัติงาน และก่อให้เกิด

เกิดผลดีกว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะการใช้อำนาจ และการจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

คิมเบอร์ลี (Kimberly. 2005 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของ ครูและผู้บริหาร โรงเรียน : กรณีศึกษาตามกระบวนการอินเทอร์เน็ตเพื่อ โชนเนล (IPR) คลินิกนิเทศ การศึกษา มหาวิทยาลัยฮออสตัน สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูยอมรับว่า งานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะโดยให้ครูทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในเรื่อง ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่บริหารงานอื่น ๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้ มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็น ว่า โครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลในการให้ หลักสูตรของโรงเรียน และนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนจากผู้สั่งการมาเป็นผู้บริหารงานและมีการทำงานเป็นคณะมากขึ้น

คาธี และเควิน (Cathy & Kevin. 2007 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศ ภาคสนามอย่างได้ผลสำหรับนักจิตวิทยาการศึกษาฝึกหัด ซึ่งเป็นการสำรวจข้อมูลปัจจุบันจาก นักจิตวิทยาเกี่ยวกับการนิเทศ หากพิจารณาถึงความต้องการการนิเทศภาคสนาม การสร้าง ความเชี่ยวชาญเบื้องต้น รูปแบบการนิเทศภาคสนามได้ผลออกมาในทางที่ดี และสื่อระหว่าง นักจิตวิทยาการศึกษาฝึกหัดกับผู้นิเทศมีความต้องการด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ถือว่า รูปแบบการนิเทศนี้จะสนับสนุนความต้องการการนิเทศของนักศึกษา เมื่ออยู่ในปี 2 และ 3 นักจิตวิทยาจะมีบทบาทในการนิเทศคู่กับการเป็นนักศึกษาและฝึกการให้บริการการนิเทศควบคู่ กันไป

เคอร์เซอร์ (Kircher. 2007 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความเข้าใจในการเป็นผู้นิเทศ ของผู้เข้าอบรมในการเตรียมการเป็นผู้นิเทศในโรงเรียนด้วยวาจา การให้คำปรึกษามีบทบาทสำคัญ มากสำหรับนิเทศในโรงเรียน และการใช้วาจาอย่างมีศิลปะ ความสามารถในการใช้ทักษะใน การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลของหน้าที่ผู้นิเทศในโรงเรียนที่ตั้งขึ้นในสมัยปัจจุบันนี้ การศึกษาในครั้งนี้เป็นการประเมินค่าความเข้าใจของผู้ศึกษาในโรงเรียนให้ความสนใจต่อหน้าที่ของ การใช้วาจาอย่างมีศิลปะ ความรู้และทักษะการวิพากษ์วิจารณ์ในการเรียนรู้ใน โปรแกรมการศึกษา มหบัณฑิตเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ขอบเขตการใช้วาจาอย่างมีศิลปะเกี่ยวกับการนิเทศใน โรงเรียน และการสังเกตการณ์มีส่วนร่วม ได้รับค่าเฉลี่ยของการตอบสนองบอกให้รู้ได้ว่า ผู้อบรมใน การให้คำปรึกษาสามารถรับรู้ถึงความสามารถในการใช้วาจาจำนวน 15 คน ในโครงการการศึกษา ระดับมหาบัณฑิตเกี่ยวกับการนิเทศระดับปานกลางถึงมากที่สุด ด้านการสอนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพร้อมต่อการประยุกต์ใช้ความสามารถในการพูดมากขึ้น

แลงก์ฟอร์ด (Langford. 2007 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของครูก่อนให้คำปรึกษา และหน้าที่ของผู้นิเทศในโรงเรียน พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมา โรงเรียนได้รับการปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสาธารณชน และเริ่มมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ความต้องการในการชี้แจงถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เท่ากับการให้อำนาจกับพันธมิตรและการออกกฎหมายของสหรัฐอเมริกา โดยมีเจตนาที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาสำหรับนักเรียนทั้งหมด จุดมุ่งหมายในการใช้ความสามารถชี้แจงถึงการจัดการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนถูกเรียกตัวเข้ามาทำงานร่วมกันในการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มาตรฐานของผู้เชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ต้องสนับสนุนการทำงานร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน และนักการศึกษา ต้องมีความเข้าใจในการทำงานที่เป็นทีมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการศึกษา ความเข้าใจในบทบาทของครูก่อนให้คำปรึกษา และบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศในโรงเรียน พบว่า เป็นประโยชน์ในด้านความมีเหตุมีผลของครูก่อนที่จะให้คำปรึกษาเสนอแนะ บทบาทและหน้าที่ ในโรงเรียนในฐานะครูผู้นิเทศ พวกเขาให้ความสนใจในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และเมื่อได้รับการฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ หรือได้รับความเอาใจใส่ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ของการเป็นผู้ปรึกษาในโรงเรียน การวิเคราะห์ที่ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องความประพฤติ และความมีเหตุมีผลของระดับกลุ่มของครูก่อนให้คำปรึกษา ความรู้ด้านหน้าที่การให้คำปรึกษา และความเข้าใจในการเป็นความสำคัญ และหน้าที่ของผู้นิเทศในโรงเรียน มีอิทธิพลในการเลือกที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การปฏิบัติมีความแตกต่างกันของกลุ่มในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญและความเอาใจใส่ในบทบาทและหน้าที่ของการให้คำปรึกษาในโรงเรียน ผลการศึกษาบอกรู้ถึงความเข้าใจ ก่อนให้คำปรึกษามีความรู้ และบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นิเทศในโรงเรียน การให้คำปรึกษามีความสำคัญต่อหน้าที่ของผู้นิเทศ และ การได้รับฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการให้การศึกษาในเรื่องความเอาใจใส่ต่อบทบาทของผู้นิเทศ ผลที่เกิดขึ้นทำให้รู้ถึงความสำคัญของครูให้บริการครูก่อนให้คำปรึกษามีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในหน้าที่ผู้นิเทศ พบว่า ครูในระดับประถมศึกษาที่มีความรู้ในบทบาทของผู้ให้การนิเทศมากกว่าครูระดับชั้นมัธยมศึกษา

เออร์คาน และ โซเนอร์ (Ercan & Soner. 2007 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบครูใหม่ และครูที่มีประสบการณ์ในการนิเทศที่จะทำให้อัตราผลในการนิเทศโดยการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาให้ครูผู้รับการฝึกหัด สังเกตครูที่ทำกรนิเทศเกี่ยวกับความสามารถในการนิเทศ โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นอย่างละเอียด สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นคำถามแบบปลายเปิดและปิด ผู้รับการฝึกถามถึงสมรรถนะของผู้นิเทศของเขา ในการเตรียมตัวสำหรับการนิเทศ การวางแผน การสอนและผลสะท้อนกลับ การนิเทศใน โรงเรียนและการเป็นที่ปรึกษา ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้รวบรวมจากเข้าร่วมฝึกหัด จำนวน 690 คน ซึ่งอยู่ในปีสุดท้ายของการศึกษา ผลของการวิจัยถือว่า

ผู้ฝึกหัดครูถือว่าผู้นิเทศไม่มีความลำเอียง ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับการฝึกที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการนิเทศไม่มีความแตกต่างกัน และพบว่าประสบการณ์ในการสอนของผู้นิเทศและการทำหน้าที่ในการนิเทศอย่างสมบูรณ์มีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยชี้ว่า คนที่มีประสบการณ์ในการนิเทศน้อยสามารถแสดงความชำนาญในการนิเทศได้และยังบ่งบอกว่าถึงแม้ประสบการณ์จะมีความสำคัญ แต่การเลือกผู้นิเทศไม่ควรดูเฉพาะประสบการณ์เพียงอย่างเดียว

จากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การนิเทศภายในถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการนิเทศการสอนของครูจึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูใน โรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายประการ เช่นผู้นิเทศไม่มีเวลาในการนิเทศ การนิเทศขาดความจริงจัง ไม่ให้เกิดติดแก่ผู้ขอรับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาขาดทักษะการนิเทศ ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารงานอื่น ๆ มากเกินไป การนำหลักสูตร ไปใช้ในการวัดผลและประเมินผล ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในควรให้ความสำคัญในการนิเทศให้มาก ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 137) วัชราน เล่าเรียนดี (2550 : 27 - 28) ชำนาญ แสงจันทร์ (2555 : 17 - 18) แฮร์ริส (Harris, 1975 : 14) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 5 - 23) และได้เลือกใช้ใช้แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัยของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 5 - 23) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 2) ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา 3) ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ 4) ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และ 5) ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังภาพประกอบ 2.4



ภาพประกอบ 2.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนากรณีศึกษาในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะและได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและการเปรียบเทียบสภาพกรณีศึกษาในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จาก 214 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 214 คน และครู จำนวน 3,092 คน รวมทั้งสิ้น 3,306 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 1

2.1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 140 คน และครู จำนวน 346 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 486 คน แล้วทำสุ่มการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) มีรายละเอียดในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในแต่ละอำเภอออกเป็นกลุ่มตามขนาดโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มย่อย ลักษณะชั้นภูมิ (Stratified sampling)

2.1.2 กำหนดโควตาของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมาจำนวน 140 โรงเรียนแล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามอำเภอและขนาดโรงเรียน ตามสัดส่วนดังวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก จะได้โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 79 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 52 โรงเรียน

2.1.3 แบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูซึ่งเป็นกลุ่มย่อยลักษณะชั้นภูมิ

2.1.4 กรณีผู้บริหารโรงเรียน เลือกจากโรงเรียนที่สุ่มมาได้แบบเจาะจง (Purposive sampling) ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 140 คน

2.1.5 กรณีครูทำการสุ่มให้กระจายไปตามอำเภอและขนาดโรงเรียนตามสัดส่วนดังวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก ได้ครูจำนวน 346 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย มีจำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

3.1 การศึกษาระดับปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป

3.2 มีประสบการณ์ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ปีขึ้นไป

3.3 เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

ตาราง 3.1 ประชากรผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ประชากรผู้บริหารและครู							
	ผู้บริหาร				ครู			
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม
นางรอง	22	33	1	56	176	512	71	759
ละหานทราย	11	20	3	34	87	330	136	553
หนองกี่	16	18	1	35	105	283	59	447
ปะคำ	6	11	1	18	49	242	26	317
หนองหงส์	15	14	2	31	104	230	65	399

ตาราง 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	ประชากรผู้บริหารและครู							
	ผู้บริหาร				ครู			
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม
โนนสุวรรณ	1	6	2	9	8	88	67	163
โนนดินแดง	2	8	2	12	14	102	65	181
เฉลิมพระเกียรติ	8	7	4	19	65	105	103	273
รวม	81	117	16	214	608	1,892	592	3,092

ตาราง 3.2 จำนวนประชากร โรงเรียนและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนจำแนกตามอำเภอและ
ขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ประชากรโรงเรียน				กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน			
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม
นางรอง	22	33	1	56	14	25	1	40
ละหานทราย	11	20	3	34	6	11	2	19
หนองกี่	16	18	1	35	12	12	1	25
ปะคำ	6	11	1	18	4	7	1	12
หนองหงส์	15	14	2	31	9	9	1	19
โนนสุวรรณ	1	6	2	9	1	4	1	6
โนนดินแดง	2	8	2	12	1	5	1	7
เฉลิมพระเกียรติ	8	7	4	19	5	4	3	12
รวม	81	117	16	214	52	77	11	140

ตาราง 3.3 จำนวนประชากรครูจากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างครูที่ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ประชากรครู				กลุ่มตัวอย่างครู			
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
นางรอง	176	512	71	759	22	61	7	90
ละหานทราย	87	330	136	553	9	39	20	68
หนองกี่	105	283	59	447	11	31	6	48
ปะคำ	49	242	26	317	5	26	4	35
หนองหงส์	104	230	65	399	11	23	5	39
โนนสุวรรณ	8	88	67	163	1	9	8	18
โนนดินแดง	14	102	65	181	2	11	5	18
เฉลิมพระเกียรติ	65	105	103	273	7	12	11	30
รวม	608	1,892	592	3,092	68	212	66	346

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยสถานภาพตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู ขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพกรณีศึกษาในโรงเรียนของผู้บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใน 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิดหลักการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ

2.2 รวบรวมข้อมูลที่ศึกษาแล้วเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง ภาษา เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.4.1 นางนุสรรา ม่วงชาติ วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.2 นางสาวรัชต์ วัชรสุทธิพงศ์ วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

2.4.3 นายวิเชียร ศรีเชียงสา วุฒิทางการศึกษา ศษ.บ. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครู สังกัดโรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.4.4 นายประหัยด แก้วพลี วุฒิทางการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

2.4.5 นายสุชาติ หอมจันทร์ วุฒิต่างการศึกษา ปริญญาตรี (วิจัยและประเมินผล การศึกษา) ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ถ้ามีค่าระหว่าง 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 100) ถือว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค หน้า 142 - 150)

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร โรงเรียน และครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .950 ซึ่งถือว่ามีค่าสูง (รายละเอียดดังภาคผนวก จ หน้า 152)

2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการส่งไปถึงผู้บริหารโรงเรียน
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปแจกจ่ายตามโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน
3. เมื่อถึงกำหนดวันรับคืน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด
5. ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 486 ฉบับเก็บรวบรวมได้ 486 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. ตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3. ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาสถานภาพตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่

(Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนและร้อยละ

2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent samples test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff's method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC) ของแบบสอบถาม

1.2 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยใช้การทดสอบค่า (t-test แบบ Independent samples test)

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff's method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

กลุ่มเป้าหมาย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดโควต้ามาจำนวน 7 คน มีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1. การศึกษาระดับปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป

2. มีประสบการณ์ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ปีขึ้นไป

3. เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1 นางวิเชียร สลับศรี วุฒิทางการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศภายใน

3.2 นายชวลิต วิทย์สถาพงษ์ วุฒิทางการศึกษา ค.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะเดา (สามัคคีวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

3.3 นายวิรัตน์ จินันท์ทูลา วุฒิทางการศึกษา ศษ.บ. (สังคมศึกษา) ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสะเดา (สามัคคีวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

3.4 นางประเทือง กันทาทิพย์ วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเจริญสุข (กรป.กลางอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

3.5 นางพรกมล ชัสวิเศษ วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเจริญสุข (กรป.กลางอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

3.6 นางสาวอุดม ประเสริฐ วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

3.7 นางวลัยพร ภูถ้ำ วุฒิทางการศึกษา ค.บ. (วิทยาศาสตร์) ตำแหน่ง ครูชำนาญการโรงเรียนบ้านม่วงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ครอบคลุมสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

2. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 กำหนดกรอบคำสัมภาษณ์ออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้

2.2 สำหรับประเด็นหรือข้อคำถาม ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน จากการวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถาม โดย

เรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการสร้างคำถาม เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน

3. นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ของประเด็นการสัมภาษณ์และสำนวนที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ศึกษาพิเศษ ผู้บริหาร โรงเรียน และครู วิชาการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนด นัดหมายวันเวลาและขอสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการบันทึกไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตบันทึกเสียงก่อน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์แบบอุปมาน (Inductive method)
2. นำข้อมูลมาเรียบเรียงในรูปของข้อความ โดยการจัดกลุ่มประเด็น (Grouping)
3. ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูล โดยการอธิบายความ (Explanation) และตีความหมายข้อมูลที่ได้ (Interpretation)
4. นำเสนอเชิงพรรณนาความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	140	28.81
1.2 ครู	346	71.19
รวม	486	100.00
2. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
2.1 ขนาดเล็ก	116	23.87
2.2 ขนาดกลาง	276	56.79
2.3 ขนาดใหญ่	94	19.34
รวม	486	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด 486 คน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 71.19 และเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 56.79 ขนาดเล็ก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 23.87 และขนาดใหญ่ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 19.34

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศ
ภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.08	0.38	มาก	2
2. ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา	3.74	0.54	มาก	5
3. ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ	4.09	0.18	มาก	3
4. ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน	3.96	0.43	มาก	4
5. ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้	4.25	0.23	มาก	1
รวม	4.02	0.26	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศ
ภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.23) รองลงมา คือ
ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.38) ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ
($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.18) ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.43) และ
ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู
เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน
โดยรวมและรายชื่อ

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร โดยร่วมมือกับครู ผู้ปกครองและชุมชน	3.41	1.29	ปานกลาง	11
2. หลักสูตรของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง	4.36	1.05	มาก	8
3. มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการ สอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.44	0.65	มาก	6
4. มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ครู เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน	4.59	0.69	มากที่สุด	2
5. มีการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมใน ปัจจุบัน	4.50	0.88	มาก	4
6. การจัดทำหลักสูตรของ โรงเรียนมีความ สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและชุมชน	4.61	0.68	มากที่สุด	1
7. มีการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตที่จะเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ	3.39	1.23	ปานกลาง	12
8. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำแหล่ง เรียนรู้ในชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้านภายใน ท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอน	2.94	0.78	ปานกลาง	13
9. การศึกษาข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ และนำมาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.45	0.54	มาก	5

ตาราง 4.3 (ต่อ)

สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
10. มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะต่อเนื่องอย่างเป็นระบบก่อนใช้หลักสูตร	3.43	1.26	ปานกลาง	10
11. มีการประชุมและสัมมนาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมทันสมัย	4.53	0.60	มากที่สุด	3
12. มีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.95	1.24	มาก	9
13. มีการเปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและความต้องการในการวางแผน รวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร	4.40	0.97	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.02	0.26	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อ 4 , 6 และ 11 อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ 2, 3, 5, 9, 12 และ 13 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 การจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและชุมชน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ข้อ 4 มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 8 มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้านภายในท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.78)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู
เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา โดยรวม
และรายข้อ

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
14. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชน บุคคลภายนอก สถานศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	3.76	1.02	มาก	5
15. ผู้บริหารได้จัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือ ก่อนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับ คณะกรรมการสถานศึกษา	4.20	0.56	มาก	2
16. ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาของ โรงเรียน	3.37	1.24	ปานกลาง	15
17. ชุมชนและบุคคลภายนอกสถานศึกษามีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและกิจกรรม ต่าง ๆ ในการพัฒนานักเรียน	3.45	1.34	ปานกลาง	12
18. ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ระดม ทรัพยากรท้องถิ่นและจัดหางบประมาณจาก แหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	3.38	1.24	ปานกลาง	14
19. ชุมชน และบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมดำเนิน การจัดหาทุนการศึกษา เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ ด้อยโอกาส	3.95	1.24	มาก	4
20. ชุมชนและบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมใน การสนับสนุน จัดสร้างสภาพแวดล้อมของ โรงเรียนหรือซ่อมแซมปรับปรุงโรงเรียน ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน	3.64	1.08	มาก	8

ตาราง 4.4 (ต่อ)

สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
21. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.76	1.02	มาก	5
22. ชุมชนบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ สำหรับนักเรียน โดยการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในและนอกชุมชนซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นวิทยากรภายนอกมาสอนนักเรียน	4.20	0.56	มาก	2
23. ผู้บริหารได้ส่งเสริม สนับสนุน การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีของท้องถิ่นร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน	3.64	1.08	มาก	8
24. ผู้บริหารและครู ประสานงานในองค์กรท้องถิ่น และผู้นำด้านต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมเรียนรู้และมี ส่วนร่วมจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา	3.47	1.20	ปานกลาง	11
25. มีการร่วมมือกับชุมชนในการวางแผน กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	3.59	1.13	มาก	10
26. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นกับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน	3.76	1.02	มาก	5
27. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขร่วมให้แนวทางในการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน	4.45	0.54	มาก	1
28. โรงเรียนให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้โดยใช้ภูมิปัญญาในการจัดการเรียนการสอน	3.43	1.26	ปานกลาง	13
รวมเฉลี่ย	3.74	0.54	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการสร้างภาคี

เครือข่ายร่วมพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 14, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26 และ 27 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขร่วมให้แนวทางในการส่งเสริมสุขภาพ นักเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ข้อ 15 ผู้บริหารได้จัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือ ก่อนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา และข้อ 22 ชุมชน บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ สำหรับนักเรียน โดยการติดต่อประสานงานกับ บุคคลภายในและนอกชุมชนซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นวิทยากรภายนอกมาสอนนักเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 16 ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.24)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ โดยรวม และรายข้อ

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
29. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.52	1.36	มาก	11
30. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกัน	4.23	0.66	มาก	6
31. มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องประสานงานกัน	4.17	0.57	มาก	7
32. ผู้บริหารทบทวน ปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	4.09	0.59	มาก	9
33. ผู้บริหารส่งเสริมและกำกับให้มีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ หลักจริยธรรมและกฎหมาย	4.09	0.41	มาก	9

ตาราง 4.5 (ต่อ)

สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
34. ผู้บริหารสื่อสาร สนับสนุน สร้างความเข้มแข็ง สร้างความสัมพันธ์และมีความรับผิดชอบต่อชุมชน และต่อวิชาชีพ	4.55	0.49	มากที่สุด	1
35. ผู้บริหารจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.44	0.49	มาก	3
36. มีการตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานด้วยการประเมินตนเอง (SAR)	4.35	0.48	มาก	5
37. มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น	2.67	0.91	ปานกลาง	12
38. โรงเรียนมีการสร้างระบบบริหารจัดการที่ เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงานตามกระบวนการตัวชี้วัด และกิจกรรมต่าง ๆ	4.45	0.49	มาก	2
39. ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดระบบ การยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจ ต่อบุคคล	4.41	0.49	มาก	4
40. ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดขีดความสามารถ และการจัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง	4.16	0.73	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.09	0.18	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการณ์เทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 34 อยู่ในระดับมากที่สุดและข้อ 37 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 34 ผู้บริหารสื่อสาร สนับสนุน สร้างความเข้มแข็ง สร้างความสัมพันธ์และมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.49$) รองลงมาคือ ข้อ 38 โรงเรียนมีการสร้างระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงานตามกระบวนการตัวชี้วัด และกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 37 มีการปรับปรุง การปฏิบัติงาน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 2.67, S.D. = 0.91$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการณ์เทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวม และรายข้อ

สภาพการณ์เทศภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
41. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน โดยจัดประชุม อบรม ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ งานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.24	0.75	มาก	2
42. มีการวางแผน กำหนดคน โยบาย แนวปฏิบัติ สำหรับงานวิจัยของโรงเรียน	4.20	0.57	มาก	4
43. ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการวิจัยใน ชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหาและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอน	3.76	1.02	มาก	9
44. มีการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการทำ วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.64	1.08	มาก	10
45. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยใน ชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้	4.01	0.72	มาก	8

ตาราง 4.6 (ต่อ)

สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
46. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน	4.19	0.92	มาก	5
47. มีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.23	0.74	มาก	3
48. มีการสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนที่นำไปสู่การพัฒนาการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	4.15	0.72	มาก	7
49. มีการนำผลการวิจัยมาวางแผนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.34	0.63	มาก	1
50. นำวิทยากรจากภายนอกมาอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู	2.94	0.78	ปานกลาง	12
51. มีการกำหนดการแก้ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้การทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.19	0.92	มาก	5
52. มีการนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหของผู้เรียนร่วมกันระหว่างครูประจำชั้นและครูผู้สอนรายวิชาอื่น	3.64	1.08	มาก	10
รวมเฉลี่ย	3.96	0.43	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 50 นำวิทยากรจากภายนอกมาอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.78) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 49 มีการนำผลการวิจัยมาวางแผนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ข้อ 41 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน โดยจัดประชุม อบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 50 นำวิทยากรจากภายนอกมาอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.78)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้อ

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
53. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับพฤติกรรมการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.41	0.49	มาก	7
54. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาอำนวยความสะดวกในการรับส่งข้อมูลข่าวสารและจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบยิ่งขึ้น	4.35	0.51	มาก	9
55. มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.36	0.48	มาก	8
56. โรงเรียนสนับสนุนเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	3.95	1.24	มาก	11
57. ผู้บริหารมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิดร่วมกันในการแก้ปัญหาและพัฒนา งาน	4.74	0.44	มากที่สุด	1
58. มีการจัดสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน	2.94	0.78	ปานกลาง	13
59. โรงเรียนจัดอบรมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจอย่าง สม่ำเสมอ	4.61	0.54	มากที่สุด	3
60. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการถ่ายทอด และเผยแพร่ผลงานความรู้ให้บุคคลในองค์กรและนอกองค์กร	4.24	0.75	มาก	10

ตาราง 4.7 (ต่อ)

สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
61. มีการส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และนำมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.54	0.49	มาก	5
62. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.74	0.44	มากที่สุด	1
63. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.41	1.29	ปานกลาง	12
64. มีบรรยากาศด้านแหล่งการเรียนรู้สารสนเทศที่เพียงพอต่อความต้องการ	4.42	0.58	มาก	6
65. มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	4.55	0.50	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.25	0.23	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้อโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 57, 59, 62 และ 65 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ 58 และ 63 อยู่ในระดับปานกลาง และข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 57 ผู้บริหารมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิดร่วมกันในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน และข้อ 62 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ข้อ 59 โรงเรียนจัดอบรมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 58 มีการจัดสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.78)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพ
การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน
โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง

สภาพการนิเทศ ภายในโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.04	.39	4.09	.38	-1.18
2. ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา	3.77	.55	3.73	.54	.82
3. ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ	4.09	.18	4.10	.19	-1.18
4. ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน	3.95	.46	3.97	.43	-3.36
5. ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้	4.24	.24	4.26	.23	-9.96
รวมเฉลี่ย	4.02	.26	4.03	.26	-3.32

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศ
ภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมี
ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สภาพการนิเทศภายใน โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน						F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.11	.39	4.07	.37	4.06	.38	.56
2. ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา	3.84	.50	3.73	.57	3.64	.51	3.41*
3. ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ	4.09	.16	4.09	.19	4.10	.16	.002
4. ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน	4.02	.41	3.97	.45	3.86	.40	3.27*
5. ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้	4.27	.25	4.25	.22	4.22	.23	1.12
รวมเฉลี่ย	4.07	.25	4.02	.26	3.98	.24	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่มีต่อสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา และด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการเชฟเฟ่ ดังตาราง 4.10 – 4.11 ดังนี้

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.07	4.02	3.98
ขนาดเล็ก	4.07	-	0.05	0.09
ขนาดกลาง	4.02	-	-	0.04
ขนาดใหญ่	3.98	-	-	-

จากตาราง 4.10 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.84	3.73	3.64
ขนาดเล็ก	3.84	-	0.11	0.19*
ขนาดกลาง	3.73	-	-	0.09
ขนาดใหญ่	3.64	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.11 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.02	3.97	3.86
ขนาดเล็ก	4.02	-	0.05	0.15*
ขนาดกลาง	3.97	-	-	0.11
ขนาดใหญ่	3.86	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จากการตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับประเด็นหรือข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับในแต่ละด้านมาเป็นข้อความในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

1.1 มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้าน ภายในท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2. ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา

2.1 ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาของ โรงเรียน

2.2 ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ระดมทรัพยากรท้องถิ่นและจัดหางบประมาณ จากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

3. ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ

3.1 มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น

3.2 ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

4.1 มีการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

4.2 มีการนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหของผู้เรียนร่วมกันระหว่างครูประจำชั้นและ ครูผู้สอนรายวิชาอื่น ๆ

4.3 นำวิทยากรจากภายนอกมาอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู

5. ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้

5.1 มีการจัดสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันก่อน การปฏิบัติงาน

5.2 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

แนวทางพัฒนา

(1) บุคลากรในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรภายใน โรงเรียนหรือภายนอก โรงเรียน ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ปราชญ์ชาวบ้านในท้องถิ่นหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชนมา

จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ให้คงอยู่ สืบไปชั่วรุ่นลูกรุ่นหลาน

(2) ผู้บริหารโรงเรียนหรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาในปัจจุบัน

(3) คณะผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นในทุก ๆ 3 ปี หรือปรับตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา

แนวทางการพัฒนา

(1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนและร่วมประชุมวางแผนกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนมากขึ้น

(2) ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนระดมทรัพยากรท้องถิ่นและจัดหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เช่น การทำผ้าป่า การจัดหาอุปกรณ์กีฬา การจัดหาของรางวัลในวันขึ้นปีใหม่ วันเด็ก วันครู เป็นต้น

(3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายสมาคมผู้ปกครอง และเปิดโอกาสให้สมาคมผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

3. ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

(1) โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนมากขึ้น

(2) ผู้บริหารโรงเรียนควรมุ่งเน้นการอ่าน ออก เขียนได้และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

4. ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

แนวทางการพัฒนา

(1) โรงเรียนควรจัดให้มีการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประจำปีการศึกษา

(2) โรงเรียนขนาดใหญ่ บางโรงเรียนไม่สามารถนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาของผู้เรียนได้เนื่องจากจัดครูประจำชั้นใหม่ ๆ ในทุก ๆ ปี เห็นควรให้ครูประจำชั้นติดตามเด็กนักเรียนไปในทุก ๆ ปี อย่างน้อย 2 ปีการศึกษา

(3) ภาระงานครุมาก เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีน้อยมาก จึงส่งผลให้ไม่ได้นำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาแก่นักเรียน แต่ครูจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือชั่วโมงที่ครูสอนเท่านั้น

(4) ควรเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยจัดให้ครูได้ร่วมกันจัดทำตามระดับชั้นที่สอนเป็นหลัก บางโรงเรียนจัดทำตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้

แนวทางการพัฒนา

(1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทั้งที่ประชุมระดับกลุ่มย่อยและทั้งโรงเรียน

(2) โรงเรียนส่วนใหญ่ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ควรได้ประชุมวางแผนการทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นก่อนเริ่มปฏิบัติหรือหลังปฏิบัติ อาจจะสนทนากลุ่มย่อยตามสายงานเพื่อแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

(3) ควรมีการจัดตั้งกลุ่มในโทรศัพท์เพื่อติดต่อข่าวสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มตามสายงานต่าง ๆ

(4) ผู้บริหารควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มี Website เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศ

(5) ผู้บริหารควรส่งเสริม การเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือใช้ ICT เป็นฐานการเรียนรู้

(6) ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้งานในห้องปฏิบัติการ เช่น การนำคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตมาใช้ในห้องปฏิบัติการร่วมกับอุปกรณ์อื่น ๆ เช่น การทำทะเบียนประวัติของนักเรียน การนับเวลาเรียนของนักเรียน การแสดงข้อมูลของครู เป็นต้น

(7) ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การจัดอบรม การสนับสนุนทุนการศึกษา เป็นต้น

ข้อค้นพบเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะ

1. โรงเรียนควรมีการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด เพื่อหาแนวทางการนิเทศภายในที่เป็นรูปแบบเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

2. ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีความรู้ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนและให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียนทุกชั้นตอนอย่างจริงจัง

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการที่มีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศภายในโรงเรียนควร
สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครูผู้สอนและใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อนำเพื่อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาและการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จาก 214 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 214 คน และครู จำนวน 3,092 คน รวมทั้งสิ้น 3,306 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 1

กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 140 คน และ ครู จำนวน 346 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 486 คน แล้วทำสุ่มการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

1.3 กลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย มีจำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

- 3.1 การศึกษาระดับปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป
- 3.2 มีประสบการณ์ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ปีขึ้นไป
- 3.3 เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู ขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง

และขนาดใหญ่ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใน 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .950

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาสถานภาพตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนและร้อยละ

3.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent samples test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 สรุปผลได้ 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3

1. การศึกษาสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 พบว่า สภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร

โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาและด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ระยะที่ 2 ผลการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

แนวทางพัฒนา

1.1 บุคลากรในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นบุคลากรภายในโรงเรียนหรือภายนอกโรงเรียน ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนชาวบ้านในท้องถิ่นหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชนมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ให้คงอยู่สืบไปชั่วรุ่นลูกหลาน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนหรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาในปัจจุบัน

1.3 คณะผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นในทุก ๆ 3 ปี หรือปรับตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา

แนวทางการพัฒนา

2.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนและร่วมประชุมวางแผนกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนมากขึ้น

2.2 ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนระดมทรัพยากรท้องถิ่นและจัดหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เช่น การทำผ้าป่า การจัดหาอุปกรณ์กีฬา การจัดหาของรางวัลในวันขึ้นปีใหม่ วันเด็ก วันครู เป็นต้น

2.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายสมาคมผู้ปกครอง และเปิดโอกาสให้สมาคมผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

3. ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

3.1 โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนมากขึ้น

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรมุ่งเน้นการอ่าน ออก เขียน ได้และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

4. ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

แนวทางการพัฒนา

4.1 โรงเรียนควรจัดให้มีการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประจำปีการศึกษา

4.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ บางโรงเรียนไม่สามารถนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาของผู้เรียนได้เนื่องจากจัดครูประจำชั้นใหม่ ๆ ในทุก ๆ ปี เห็นควรให้ครูประจำชั้นติดตามเด็กนักเรียนไปในทุก ๆ ปี อย่างน้อย 2 ปีการศึกษา

4.3 ภาระงานครูมาก เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้้น้อยมาก จึงส่งผลให้ไม่ได้นำผลการวิจัยไปแก้ปัญหากับนักเรียน แต่ครูจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือชั่วโมงที่ครูสอนเท่านั้น

4.4 ควรเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยจัดให้ครูได้ร่วมกันจัดทำตามระดับชั้นที่สอนเป็นหลัก บางโรงเรียนจัดทำตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้

แนวทางการพัฒนา

5.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทั้งที่ประชุมระดับกลุ่มย่อยและทั้งโรงเรียน

5.2 โรงเรียนส่วนใหญ่ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ควรได้ประชุมวางแผนการทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นก่อนเริ่มปฏิบัติหรือหลังปฏิบัติ อาจจะสนทนากลุ่มย่อยตามสายงานเพื่อแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

5.3 ควร มีการจัดตั้งกลุ่มในโทรศัพท์เพื่อติดต่อข่าวสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มตามสายงานต่าง ๆ

5.4 ผู้บริหารควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มี Website เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศ

5.5 ผู้บริหารควรส่งเสริม การเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือใช้ ICT เป็นฐานการเรียนรู้

5.6 ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้งานในห้องปฏิบัติการ เช่น การนำคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตมาใช้ในห้องปฏิบัติการร่วมกับอุปกรณ์อื่น ๆ เช่น การทำทะเบียนประวัติของนักเรียน การนับเวลาเรียนของนักเรียน การแสดงข้อมูลของครู เป็นต้น

5.7 ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การจัดอบรม การสนับสนุนทุนการศึกษา เป็นต้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา อาจเป็นเพราะ โรงเรียนยังไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ในการคิด กำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนรวมทั้งการร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเพราะโรงเรียนส่วนใหญ่ผู้บริหารยังไม่เข้าถึงชุมชนในการร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ จึงทำให้การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนานั้นต้องอาศัยบุคคลหลาย ๆ ภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องจัดกิจกรรมให้มีการรวมกลุ่มบุคคลภายนอก ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังที่วัลภา พรหมฤทธิ์ (2550 : 23) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการระดมทุนจัดหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ และทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินงานพัฒนาและซ่อมแซมปรับปรุงโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับนักเรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติ การรัมย์ (2555 : 91 - 92) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า โรงเรียนและชุมชนร่วมให้

ความรู้ความเข้าใจ โดยการจัดอบรมให้กับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้รับรู้ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักสูตรและมาตรฐานของสถานศึกษา การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ เพื่อประกอบการตัดสินใจ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านเครื่องเสียงให้ชุมชนได้รับรู้ สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ชุมชนควรตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และโรงเรียนจัดการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสม และมีความหลากหลาย ชุมชนสรรหาวิทยากรมาสอนและจัดหาแหล่งเรียนรู้หรือให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนจัดทำโครงการประสานความร่วมมือระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และจัดนิทรรศการผลงานที่มีคุณภาพของโรงเรียนและมีประโยชน์ต่อชุมชน ได้รับรู้ และเข้าใจ พร้อมรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมและการประเมินผลของโรงเรียนเพื่อให้ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้เห็นผลงานนักเรียนจากการจัดนิทรรศการผลงาน วิชาการว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษาตลอดปีการศึกษา มีการพัฒนาเต็มศักยภาพ โดยให้ชุมชนเป็นฝ่ายนิเทศการจัดการศึกษาของโรงเรียนประจำปี

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานแบบญาติพี่น้อง มีความร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกันรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน จึงทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังที่กมล ภูประเสริฐ (2544 : 6) กล่าวว่า การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและครู นอกจากส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ทำงานแล้ว ยังได้เล็งเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ และในการบริหาร โรงเรียนผู้บริหารจะใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับว่า ความสำเร็จของการบริหารงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถของครู โดยให้ครูผู้สอนและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทน์ภัท ไซรัมย์ (2555 : 90) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน พร้อมทั้งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของประมวล แสงแสน (2556 : 66 - 67) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอบ้านกรวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเข้าใจปัญหาของการนิเทศที่ตรงกันหรือเหมือนกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญธิมาภรณ์ แสตรัมย์ (2559 : 96) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ซึ่งการนิเทศภายในเป็นงานที่โรงเรียนดำเนินการอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอตามความจำเป็นพื้นฐานและมาตรฐานของการนิเทศ จึงทำให้ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา และด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการนิเทศภายในสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังที่สุวิทย์ ยอดสละ (2554) กล่าวว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีคุณภาพและมาตรฐานต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากพื้นฐานอยู่บนความขาดแคลน ทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ จำนวนบุคลากร การจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานนิเทศภายในแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ระบบการสร้างภาคีเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญธิมาภรณ์ แสตรัมย์ (2559 : 96 - 97) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น การจัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลคิดเป็นรายหัวนักเรียน ทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่ได้รับงบประมาณมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะมีจำนวนเด็กนักเรียนมาก จำนวนครูมีเพียงพอ ครบชั้น

และครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อาคารสถานที่ที่มีเพียงพอต่อการรองรับนักเรียน มีสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะต่อการจัดการเรียนการสอน และมีการบริหารงานที่เป็นระบบ สามารถนำมาดำเนินงานในการบริหารงานนิเทศภายในได้อย่างทั่วถึง โรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้มีความพร้อมในการจัดบุคลากรมาบริหารงานนิเทศภายในได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตริ สายเขียว (2557 : 84) ที่ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากโรงเรียนแต่ละขนาดมีจำนวนบุคลากรไม่เท่ากัน ทำให้กระบวนการจัดดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่ครอบคลุม ทำให้ขาดการทำงานอย่างมีแบบแผน

4. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า

4.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ควรมีการเปิดโอกาสให้ตัวแทนนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและความต้องการในการวางแผน รวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทิศ จันทรเสนา (2559 : 90) ผู้บริหารจัดการให้มีการประชุมคณะครูและผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา มีการนิเทศขั้นตอนการเตรียมการวางแผนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบพร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับครูในการทำความเข้าใจในหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนในการจัดการเรียนการสอน

4.2 ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ควรมีการเปิดโอกาสให้ชุมชน บุคคลภายนอกสถานศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล เพราะการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา เป็นเครื่องมือสำคัญในการระดมสรรพกำลังเพื่อสร้างความร่วมมือกับองค์กรและเครือข่าย ให้ร่วมกันขับเคลื่อนมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติ การรัมย์ (2555 : 91 - 92) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า โรงเรียนและชุมชนร่วมให้ความรู้ความเข้าใจ โดยการจัดอบรมให้กับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้รับรู้ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ หลักสูตรและมาตรฐานของสถานศึกษา การวางแผน การปฏิบัติการตรวจสอบ เพื่อประกอบการตัดสินใจ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านเครื่องเสียงให้ชุมชนได้รับรู้

สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ชุมชนควรตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และโรงเรียนจัดการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมมีความหลากหลาย ชุมชนสรรหาวิทยากรมาสอนและจัดหาแหล่งเรียนรู้หรือให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนจัดทำโครงการประสานความร่วมมือระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และจัดนิทรรศการผลงานที่มีคุณภาพของโรงเรียนและมีประโยชน์ต่อชุมชน ได้รับรู้ และเข้าใจ พร้อมรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมและการประเมินผลของโรงเรียนเพื่อให้ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้เห็นผลงานนักเรียนจากการจัดนิทรรศการผลงานวิชาการว่า ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษาตลอดปีการศึกษามีการพัฒนาเต็มศักยภาพ โดยให้ชุมชนเป็นฝ่ายนิเทศการจัดการศึกษาของโรงเรียนประจำปี

4.3 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะต่อการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการระบบคุณภาพเป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณระพี คุณระวีนิพนธ์ (2559 : 124) การบริหารจัดการระบบคุณภาพมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดกระบวนการความรู้การมุ่งเน้นบุคลากรและการนำองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียน

4.4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน โดยการจัดประชุม อบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาพัชร วิชัยรัมย์ (2555 : บทคัดย่อ) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ควรให้ผู้บริหารจัดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ควรให้ค่ายของชมเชยครูที่ทำงานวิจัยดีเด่นและให้เกียรติบัตรผู้วิจัย เปิดโอกาสให้ครูศึกษาดูงานหาแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม และเชิญวิทยากรมาบรรยายการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญติดตามผลและถือว่า งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน และผู้บริหารต้องส่งเสริมครูผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

4.5 ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ โดยการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบให้ง่ายต่อการเข้าถึงและนำมาใช้ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกระตุ้นและสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน และมีการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติกา พูลสุวรรณ (2559 : 122 - 123) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การจัดการความรู้คือ การกำหนดการแบ่งปัน การรวบรวม การสร้างองค์ความรู้ใหม่ การคัดเลือก การถ่ายทอด การประยุกต์ใช้ และการจัดเก็บองค์ความรู้โดยสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง ด้วยการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยสถานศึกษามีการนำผลการประเมิน ไปใช้ตามกระบวนการ PDCA มีการใช้กระบวนการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. เิงนโยบาย

เนื่องด้วยการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ควรมีการเปิดโอกาสให้ตัวแทนนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและความต้องการในการวางแผน รวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการสอนให้เหมาะสม

1.2 ด้านสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ควรมีการเปิดโอกาสให้ชุมชน บุคคลภายนอก สถานศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล เพราะการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา เป็นเครื่องมือสำคัญในการระดมสรรพกำลังเพื่อสร้างความร่วมมือกับองค์กรและเครือข่าย ให้ร่วมกันขับเคลื่อนมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน

1.3 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ จัดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะต่อการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการระบบคุณภาพเป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยการแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนมากขึ้น

1.4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน โดยการจัดประชุม อบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา

1.5 ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้องค์กรของตนเองมีการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบให้ง่ายต่อการเข้าถึงและนำมาใช้ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกระตุ้นและสนับสนุน ส่งเสริมการจัดสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน

2. เชิงปฏิบัติการ

เนื่องด้วยกรณีพิเศษภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากรณีพิเศษภายในโรงเรียน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารและบุคลากรในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นบุคลากรภายในโรงเรียนหรือภายนอกโรงเรียน ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนชาวบ้านในท้องถิ่นหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชนมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ให้คงอยู่สืบไปชั่วรุ่นลูกรุ่นหลาน

2.2 ด้านสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ผู้บริหารต้องเข้าหาและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ระดมทรัพยากรท้องถิ่นและจัดหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เช่น การร่วมเป็นผู้นิเทศการดำเนินงานของคุณครู นักเรียน รวมไปถึงการทำผ้าป่า การจัดหาอุปกรณ์กีฬา การจัดหาของรางวัลในกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน และสนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายสมาคมผู้ปกครอง และเปิดโอกาสให้สมาคมผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมเปิดบ้านงานวิชาการ กิจกรรมแสดงผลงานของโรงเรียน โดยให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการรับชมและประเมินผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

2.3 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนมากขึ้น

2.4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารต้องจัดประชุม อบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยใน

ชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา และให้ครูได้เผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเอง เช่นการจัดทำแผ่นพับ เอกสาร และเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ของโรงเรียน เพื่อขยายผลให้กับเพื่อนครูหรือผู้สนใจได้ศึกษา ได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ โดยจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลแบบใหม่ให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้รับรู้และมีความเข้าใจพร้อมนำไปปฏิบัติงานได้ทุกคน รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์ให้ครูทุกคนหรือทุกห้องเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการบริหารงานการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามขอบข่ายของงานนิเทศภายใน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและกำหนดประเด็นตัวแปรที่ศึกษาเพิ่มเติม
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการนิเทศภายในโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ศิริบรรณ. (2539). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา. อุทัยธานี : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.
- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิปส์ พับบลิเคชั่น.
- กรองทอง จิรเชชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ชารอักขร.
- กัญญาพัชร วิชัยรัมย์. (2555). บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กัญจิมากรณ์ แสตรรัมย์. (2559). สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กิตติชัย รัตนะ. (2557). การสร้างกลุ่มและเครือข่ายในการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. ภาควิชาอนุรักษวิทยา คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิริติ การรัมย์. (2555). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษขจร ศรีถาวร. (2555). การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กฤติกา พุดสุวรรณ. (2559). การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตร. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- _____. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตตะกานต์ เทพศิริพันธุ์. (2554). การนิเทศแบบ Coaching. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.sesa37.go.th/km/?name=research&file=readresearch&id=8>.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2552). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รามคำแหง.
- ชำนาญ แสงจันทร์. (2555). คู่มือการนิเทศภายใน. ลำปาง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2551). การบริหารงานวิชาการ. ปัตตานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชุตติกาญจน์ ชุตติมามารค. (2561). รายงานการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา. ระยอง : กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 1.
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- นันทน์ภัส โขรัมย์. (2555). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นริศรา ธีราชรัมย์. (2558). ความต้องการการนิเทศภายในของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนของอำเภอห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิตยา เปลื้องนุช. (2554). การบริหารหลักสูตร Curriculum Administration. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เน่งน้อย เพ็งพันธ์. (2551). ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2561, จาก www.vcham.ac.th/vblog/41337.
- ประภัสสร โกศลวัฒน์. (2555). เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 39 : รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาดี อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. สกลนคร : ฝ่ายพัฒนางานวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.

- ประทีป ศรีเพชรเจริญ. (2558). “การศึกษาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง.” วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(3) : 83 - 91.
- ประมวล แสนแสง. (2556). สภาพปัญหาการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอบ้านกรวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. บุรีรัมย์ : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงอนุดรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร. พรรณระพี คุณชนวนิชพงษ์. (2559). การบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล : กรณีศึกษาโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพรวลัย วันทนา. (2555). การนิเทศการศึกษารูปแบบใหม่. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2559, จาก pw1460@hotmail.com.
- รัตนา ชุมไชสง. (2556). สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ระย้า คงขาว และคณะ. (2559, มกราคม – มีนาคม). “การพัฒนาารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 18(1) : 74 - 82.
- ราณี กุศลรัมย์. (2553). ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ราตรี สายเขียว. (2557). สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

- วาสนา เจียนสุวรรณ. (2550). ระบบบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขต กทม. 12. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วรรณิ ภิมย์คำ. (2558, พฤษภาคม – สิงหาคม). “รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก”. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 26(2) : 171 - 185.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2550). การนิเทศการสอน. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์.
- วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. (2551). ชุดการเรียนรู้การนิเทศเพื่อเปลี่ยนแปลง : กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.
- วัลภา พรหมฤทธิ์. (2550). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช. การค้นคว้าอิสระ ส.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิจารณ์ พานิช. (2561). การจัดการความรู้คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2562, จาก https://www.rsu.ac.th/science/file/article/04_KM230853.pdf
- วีระศักดิ์ ชมพูคำ. (2550). การนิเทศการศึกษา. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันฤดี ปุยะติ. (2551). ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สงคราม มังคะละ. (2552). การนิเทศภายในโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2561, จาก http://www.sobkroo.com/detail_room_main3.php?nid=755.
- สุชาติ แจงไชยสง. (2556). การบริหารมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2557). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2554, กันยายน - ธันวาคม). การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแนวใหม่ : ทางรอดหรือทางเลือก. วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 3(3) : 19 - 22.

สมศักดิ์ เอี่ยมดี และคณะ. (2556). “การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15(ฉบับพิเศษ) : 216 - 224.

สมาพร ลีภัยรัตน์. (2560, ตุลาคม – ธันวาคม). “รูปแบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา.” วารสารสุทธิปริทัศน์. 31(100) : 261 - 273.

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **คู่มือผู้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.** นครปฐม : สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2551). **แผนปฏิบัติการนิเทศการศึกษา.** ฉะเชิงเทรา : กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2559). **รายงานการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.** บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.

_____. (2560). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553 ก). **คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553 ข). **นโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ : ทีเอสบี โปรดักส์.

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

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา.** บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อเนก รัชมี. (2551). “กระบวนการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ.” **รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร.** ลพบุรี : โรงพิมพ์ ท การพิมพ์.

อัญชลี เกษสุริยงค์. (2550). **รายงานการนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นต้นแบบโรงเรียนในฝัน.** ราชบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1.

- อัญชลี ธรรมะวิทีกุล. (2552). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2561, จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>.
- อุทิศ จันทร์เสน. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Beach, D. M. & Reinhartz, J. (2000). **Supervision Leadership : Focus on Instruction**. Boston : Allyn and Bacon.
- Beyene, T. (1983, October). "The kind of School Supervision Needed in Developing Countries : Case Study Ethiopia." **Dissertation Abstracts International**. 32(3) : 2168 - A.
- Briggs, T.H., & Justman, J. (1952). **Improving Instruction through Supervision**. New York : McMillan.
- Cathy, A. & Kewin, W. (2007, December). "A Model of Effective Fieldwork Supervision for Trainee Educational Psychologists." **Educational Psychology in Practice**. 24(4) : 299 - 316.
- Danielson, C. & McGreal, T. L. (2000). **Teacher Evaluation to Enhance Professional Practice**. Massachusetts : Ascd.
- Ercan, K. & Soner, Y. (2007, August). "Enthusiasm Vs. Experience in Mentoring : A Comparison of Turkish Novice and Experienced Teachers in Fulfilling Supervisory Roles." **Asia Pacific Education Review**. 8(2) : 250 - 260.
- Glatthorn, A. A. (1984). **Differentiated Supervision**. Virginia : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C. D. Gordon, S. P. & Ross - Gordon, J. M. (2001). **Supervision and Instruction Leadership : A Developmental Approach**. Boston : Allyn & Bacon.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York : McGraw Hill.
- Gregory, W. F. (2005). **Teacher Supervision Methods in Virginia**. Virginia : Virginia Commonwealth University.
- Harris, B. M. (1975). **Supervisory Behavior in Education**. New Jersey : Prentice - Hall.
- Kevin, E. A. (2005). **A Case Study of Instructional Supervision, Including Teacher Evaluation, and the Impact on Teacher Practice**. California : University of Southern California.

- Kimberly, W. C. (2005). **Teacher and Supervisor Reflections : A Case Study of Interpersonal Process Recall (IPR) and Clinical Supervision**. Doctoral Dissertation (Doctor of Education). Texas : University of Houston.
- Kircher, R. L. (2007). **Counselor Educators' Perceptions of the Preparation of School Counselors for Advocacy**. Doctoral Dissertation (Doctoral dissertation). Manhattan : Kansas State University.
- Kragewski, R. J. Martin J. S. & Walden, J. C. (1983). **The Elementary School Principalship : Leadership for the 1980s**. Texas : Holt Rinehart & Winston.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970, September). "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement**, 30(3) : 607 - 610.
- Langfore, D. T. (2007). "Preservice Teachers' Perceptions of the Role and Function of the School Counselor." **Dissertation Abstracts International**, 77(9) : 247 - 32.
- Mertins, K., Heisig, P. & Vorbeck, J. (2003). **Knowledge Management : Concepts and Best Practices**. Berlin : Springer Science & Business Media.
- Oliva, P. F. & Pawlas, G. E. (2004). **Supervision for Today's Schools**. California : Jossey-BassWiley.
- Robinson, S. G. (2000). **Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary Schools**. Retrieved 30 January 2019, from https://aquila.usm.edu/theses_dissertations/3744/.
- Saylor, J. G. & Alexander, W. (1954). **Curriculum Planning for Better Teaching and Learning**. Omaha : Rinehart.
- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (1988). **Supervision : Human Perspectives**. New York : McGraw - Hill.
- _____. (2007). **Supervision : A Redefinition**. 8th ed. New York : McGraw - Hill.
- Sullivan, S. & Glanz, J. (2005). **Supervision that Improves Teaching : Strategies and Techniques**. California : Corwin Press.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
- หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

ที่ ศธ ๐๕๔๕๑๑/ว๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางนุสรา ม่วงชาติ

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสาวรัชต์ วัชรสุทธิพงศ์

ด้วย นางสาวปิยนุช เทชวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๓ ตั๋ว ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายประหยัด แก้วผลึก

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายวิเชียร ศรีเชียงสา

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขออนุญาตจากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๓ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓/ว๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุชาติ หอมจันทร์

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๑

๓๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรด อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกระกาน้อย

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประพนธ์ วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการยืมเครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขออนุญาตยืมทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพะอง

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประพวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขณะนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๓๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๖๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๑

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตเผยแพร่แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิมิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอขออนุญาตหรืออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๑๖๒๓ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๕๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๓/ว๑๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางวิเชียร สลับศรี

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนากรณีศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากรณีศึกษาใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ เพื่อเก็บข้อมูล ทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ได้เข้า สัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๗๐๘๒ ๙๗๓๙

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายชวลิต วิทย์ศลาหงษ์

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ เพื่อเก็บข้อมูล ทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ได้เข้า สัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๖๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๙๐๘๖ ๙๗๑๙

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๓/ว๓๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายวิรัตน์ จินันหุยา

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ เพื่อเก็บข้อมูล ทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ได้เข้า สัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๗๐๘๒ ๙๗๑๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๓๓/๖๓๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางประเทือง กันหาทิพย์

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ เพื่อเก็บข้อมูล ทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ได้เข้า สัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงกุล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๖๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๗๐๘๒ ๙๗๓๙

ที่ อว ๐๖๒๔.๓๑/ว๓๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นางพรกมล ชัสวิเศษ

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ เพื่อเก็บข้อมูล ทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ได้เข้า สัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๓๒๒๓ ต่อ ๗๔๐๓-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๗๐๘๒ ๙๗๓๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๓๓/ว๓๕๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๓๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวอุตม ประเสริฐ

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ เพื่อเก็บข้อมูล ทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ได้เข้า สัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๗๐๘๒ ๔๗๑๔



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๕๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวลลิตพร ภูลับ

ด้วย นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิง เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ เพื่อเก็บข้อมูล ทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ ได้เข้า สัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๗๐๘๒ ๗๗๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบถึง สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนของผู้บริหาร

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่า จะเก็บข้อมูลนี้ไว้เป็นความลับการตอบแบบสอบถามนี้จึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยตัวของท่านเองให้ครบทุกข้อและตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อแนวทางพัฒนาการพิเศษภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 24 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 สถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

โรงเรียนขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ถึง 300 คน)

โรงเรียนขนาดใหญ่ (โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง

1. ข้อความต่อไปนี้สอบถามเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการสร้างภาคีเครือข่าย ร่วมพัฒนา การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริม การจัดการความรู้

2. โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับการปฏิบัติที่ตรงกับทัศนะของท่าน โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

5 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรโดยร่วมมือกับครู ผู้ปกครองและชุมชน	✓				

คำอธิบายตัวอย่าง จากคำถามข้อ 0 แสดงว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา หลักสูตรโดยร่วมมือกับครู ผู้ปกครองและชุมชน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรและการสอน						
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรโดยร่วมมือกับครูผู้ปกครองและชุมชน					
2	หลักสูตรของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
3	มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
4	มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
5	มีการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน					
6	การจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและชุมชน					
7	มีการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
8	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้านภายในท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
9	การศึกษาข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ และนำมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน					
10	มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะต่อเนื่องอย่างเป็นระบบก่อนใช้หลักสูตร					
11	มีการประชุมและสัมมนาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมทันสมัย					
12	มีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
13	มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและความต้องการในการวางแผน รวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา						
14	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชน บุคคลภายนอกสถานศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน					
15	ผู้บริหารได้จัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือก่อนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา					
16	ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน					
17	ชุมชนและบุคคลภายนอกสถานศึกษามีส่วนร่วมส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนา นักเรียน					
18	ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ระดมทรัพยากรท้องถิ่นและ จัดหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียน					
19	ชุมชน และบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมดำเนินการจัดหา ทุนการศึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาส					
20	ชุมชน และบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการสนับสนุน จัดสร้าง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนหรือซ่อมแซมปรับปรุงโรงเรียน ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน					
21	มีการจัดกิจกรรมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลภายนอก สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนชุมชนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
22	ชุมชนบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดหาแหล่งเรียนรู้สำหรับ นักเรียน โดยการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในและนอกชุมชน ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นวิทยากรภายนอกมาสอนนักเรียน					
23	ผู้บริหารได้ส่งเสริม สนับสนุน การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมไทยและประเพณีของท้องถิ่นร่วมกับบุคลากรใน โรงเรียน					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารและครู ประสานงานในองค์กรท้องถิ่นและผู้นำด้านต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมกันเรียนรู้และมีส่วนร่วมจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
25	มีการร่วมมือกับชุมชนในการวางแผน กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ					
26	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นกับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน					
27	เจ้าหน้าที่สาธารณสุขร่วมให้แนวทางในการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน					
28	โรงเรียนให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน					
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ						
29	ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
30	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกัน					
31	มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องประสานงานกัน					
32	ผู้บริหารทบทวน ปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องแนวทางการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียน					
33	ผู้บริหารส่งเสริมและกำกับให้มีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ หลักจริยธรรมและกฎหมาย					
34	ผู้บริหารสื่อสาร สนับสนุน สร้างความเข้มแข็ง สร้างความสัมพันธ์ และมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและต่อวิชาชีพ					
35	ผู้บริหารจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง					
36	มีการตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานด้วยการประเมินตนเอง (SAR)					
37	มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
38	โรงเรียนมีการสร้างระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ งานตามกระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่าง ๆ					
39	ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดระบบ การยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคล					
40	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดขีดความสามารถและการจัดเตรียม บุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน						
41	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน โดยจัดประชุม อบรมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
42	มีการวางแผน กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติสำหรับงานวิจัยของ โรงเรียน					
43	ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเป็น การแก้ปัญหาและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน					
44	มีการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน					
45	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ใน การแก้ปัญหา และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้					
46	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เผยแพร่ผลงานการวิจัยใน ชั้นเรียน					
47	มีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน					
48	มีการสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนที่ นำไปสู่การพัฒนาการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหการเรียน การสอน					
49	มีการนำผลการวิจัยมาวางแผนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัด การเรียนการสอน					

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
50	นำวิทยากรจากภายนอกมาอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู					
51	มีการกำหนดการแก้ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้การทำงานแบบมีส่วนร่วม					
52	มีการนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหของผู้เรียนร่วมกันระหว่างครูประจำชั้นและครูผู้สอนรายวิชาอื่น ๆ					
ด้านที่ 5 การส่งเสริมการจัดการความรู้						
53	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับพฤติกรรมการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
54	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาอำนวยความสะดวกในการรับส่งข้อมูลข่าวสารและจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบยิ่งขึ้น					
55	มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
56	โรงเรียนสนับสนุนเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
57	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิดร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน					
58	มีการจัดสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน					
59	โรงเรียนจัดอบรมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ					
60	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ผลงานความรู้ให้บุคคลในองค์กรและนอกองค์กร					
61	มีการส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และนำมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
62	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
63	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
64	มีบรรยากาศด้านแหล่งการเรียนรู้สารสนเทศที่เพียงพอต่อความต้องการ					
65	มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน					

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

- 1.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้านภายในท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร
- 1.2 ผู้บริหารมีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างไร

2. ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา

- 2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนอย่างไร
- 2.2 โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ระดมทรัพยากรท้องถิ่นและจัดหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

3. ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ

- 3.1 โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่นอย่างไร
- 3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไร

4. ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

- 4.1 โรงเรียนของท่านมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูหรือไม่ อย่างไร
- 4.2 ครูในโรงเรียนของท่านมีการนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหของผู้เรียนร่วมกันระหว่างครูประจำชั้นและครูผู้สอนรายวิชาอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร

5. ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้

- 5.1 โรงเรียนของท่านมีการจัดสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันก่อนการปฏิบัติงานอย่างไร
- 5.2 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรและการสอน								
1.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรโดยร่วมมือกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	0	0	+1	0.60	สอดคล้อง
2.	หลักสูตรของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
3.	มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
4.	มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.	มีการพัฒนา ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
6.	การจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7.	มีการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
8.	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้านภายในท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
9.	การศึกษาข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ และนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10.	มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบก่อนที่จะดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	สอดคล้อง
11.	มีการประชุมและสัมมนาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12.	มีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
13.	มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและความต้องการในการวางแผนรวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
ด้านที่ 2 การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา								
14.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนบุคคลภายนอกสถานศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
15.	ผู้บริหารได้จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
16.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาของ โรงเรียน	+1	0	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
17.	ชุมชนและบุคคลภายนอกสถานศึกษามี ส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนการจัด การศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ใน การพัฒนานักเรียน	0	+1	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
18.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ระดม ทรัพยากรท้องถิ่นและจัดหางบประมาณ จากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียน	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	สอดคล้อง
19.	ชุมชน และบุคคลภายนอกมีส่วนร่วม ดำเนินการจัดหาทุนการศึกษาเพื่อ ช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาส	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
20.	ชุมชน และบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมใน การสนับสนุน จัดสร้างสภาพแวดล้อม ของโรงเรียนหรือซ่อมแซมปรับปรุง โรงเรียนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
21.	มีการจัดกิจกรรมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลภายนอกสถานศึกษาเข้ามามี ส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ชุมชนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
22.	ชุมชนบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดหาแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน โดยการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในและนอกชุมชนซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นวิทยากรภายนอกมาสอนนักเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
23.	ผู้บริหารได้ส่งเสริม สนับสนุน การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย และประเพณีของท้องถิ่นร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
24.	ผู้บริหารและครู ประสานงานในองค์กรท้องถิ่นและผู้นำด้านต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมกันเรียนรู้และมีส่วนร่วมจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	0	0.60	สอดคล้อง
25.	มีการร่วมมือกับชุมชนในการวางแผน กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
26.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นกับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
27.	เจ้าหน้าที่สาธารณสุขร่วมให้แนวทางในการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
28.	โรงเรียนให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน	0	+1	+1	0	+1	0.60	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ								
29.	ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	0	0	+1	0.60	สอดคล้อง
30.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
31.	มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องประสานงานกัน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
32.	ผู้บริหารทบทวน ปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
33.	ผู้บริหารส่งเสริมและกำกับให้มีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมและกฎหมาย	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
34.	ผู้บริหารสื่อสาร สนับสนุน สร้างความเข้มแข็ง สร้างความสัมพันธ์และมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและต่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
35.	ผู้บริหารจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
36.	มีการตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานด้วยการประเมินตนเอง (SAR)	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
37.	มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น	0	0	+1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
38.	โรงเรียนมีการสร้างระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงานตามกระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่าง ๆ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
39.	ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรจัดระบบ การยกย่องชมเชยการให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคล	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
40.	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดขีดความสามารถและการจัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
ด้านที่ 4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน								
41.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน โดยจัดประชุม อบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
42.	มีการวางแผน กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติสำหรับงานวิจัยของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
43.	ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหา และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
44.	มีการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
45.	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
46.	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
47.	มีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
48.	มีการสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนที่นำไปสู่การพัฒนาการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
49.	มีการนำผลการวิจัยมาวางแผนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	สอดคล้อง
50.	นำวิทยากรจากภายนอกมาอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู	+1	+1	0	+1	0	0.60	สอดคล้อง
51.	มีการกำหนดการแก้ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้การทำงานแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
52.	มีการนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหของผู้เรียนร่วมกัน	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
ด้านที่ 5 การส่งเสริมการจัดการความรู้								
53.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับพฤติกรรมการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
54.	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาอำนวยความสะดวกในการรับส่งข้อมูลข่าวสารและจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
55.	มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการทำงานสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
56.	โรงเรียนสนับสนุนเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
57.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิดร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
58.	มีการจัดสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน	0	0	+1	+1	+1	0.60	สอดคล้อง
59.	โรงเรียนจัดอบรมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
60.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ผลงานความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
61.	มีการส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และนำมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	สอดคล้อง
62.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
63.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากขึ้น	+1	+1	0	+1	0	0.60	สอดคล้อง
64.	มีบรรยากาศด้านแหล่งการเรียนรู้สารสนเทศที่เพียงพอต่อความต้องการ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5		
65.	มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
คุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950

➔ **Reliability**

Scale: ALL VARIABLES

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	65

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวปิยนุช เพชรวิเศษ
วัน เดือน ปีเกิด	16 มกราคม 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	151 หมู่ 12 ตำบลทุ่งวัง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	ครู โรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 ระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2562 ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์