



การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
UNDER THE PHATTHALUNG PRIMARY EDUCATION  
SERVICE AREA OFFICE 1



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2023

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



## ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

กรณีศึกษาภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1  
INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
UNDER THE PHATTHALUNG PRIMARY EDUCATION  
SERVICE AREA OFFICE 1

ผู้วิจัย

นางสาวเพ็ญภรณ์ สอนแก้ว

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข) ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร  
..... กรรมการและเลขานุการหลักสูตร  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)  
..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ จุลทรัพย์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อากาศสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(1)

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
ผู้วิจัย	นางสาวเพ็ญภรณ์ สนวนแก้ว      ปีการศึกษา 2566
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต      สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 285 คน ได้มาด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ตอนที่ 2 เป็นคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 54 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.802 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F-test) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันและครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** การนิเทศ, การนิเทศภายในสถานศึกษา, การบริหารการศึกษา

<b>Independent Study Title</b>	Internal Supervision of School Administrators under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 1
<b>Researcher</b>	Miss Penpohn Suankaew <b>Academic Year:</b> 2023
<b>Degree</b>	Master of Education Program in Education Administration
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Kanokkorn Sirisuk

### Abstract

The objectives of this research to were 1 ) Study the internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 1, and 2) Compare the internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 1, according to teachers' opinions. The teachers were classified by educational level, work experience, and school size. This research was Survey Research. The sample group used in this study was 285 teachers in schools under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 1. They were obtained by Stratified Random Sampling with a rule of three in proportion to the school size. The teachers in each school were then randomized by Simple Random Sampling with the drawing lots method. The tool used in this research was a questionnaire. It had two parts, as follows: Part I: Information about the status of the respondent, which was a check-list form, and Part II: a 5-level rating scale with 54 questions. The questionnaire has an IOC between 0.60-1.00 with a reliability value of 0.802. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, or One-way ANOVA (f-test), and pairwise testing using the LSD method.

The results showed that 1 ) The internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 1, in both the whole and individual aspects, was at a high level, and 2) The internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 1, according to teachers' opinions and classified by educational level, in both the whole and in individual aspects, was not different. However, teachers with different work experiences and teachers in different school sizes had different opinions with statistical significance at the .05 level.

**Keywords:** Supervision, Internal Supervision in School, Education Administration

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและเลขานุการสอบการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อผิดพลาดบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.มนต์ทิพา ไชยแก้ว นางสมจิตร์ ศรีคะ และนายโกวิท ลือกิจนา ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่กรุณาสละเวลาช่วยตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพงานเครื่องมือในการทำวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ธุรการ ที่อำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เห็นความสำคัญของงานวิจัยฉบับนี้และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เจ้าหน้าที่งานบัณฑิตศึกษาและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะบดีคณะครุศาสตร์ งานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กัลยาณมิตรทุกท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมด ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่ บิดามารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การสนับสนุน ความรัก ความห่วงใย ตลอดระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จด้วยดี

เพ็ญภรณ์ สอนแก้ว

เมษายน 2567

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(2)
กิตติกรรมประกาศ .....	(3)
สารบัญ .....	(4)
สารบัญตาราง .....	(6)
สารบัญภาพ .....	(8)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b> .....	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	<b>9</b>
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา .....	16
การนิเทศภายในสถานศึกษา .....	23
ผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา .....	36
บริบทสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 .....	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	58
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	<b>64</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	64
แบบแผนการวิจัย .....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	66
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ .....	67
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	68
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	68



## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	<b>71</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	72
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> .....	<b>88</b>
สรุปผลการวิจัย .....	88
อภิปรายผล .....	90
ข้อเสนอแนะ .....	99
บรรณานุกรม .....	102
ภาคผนวก .....	112
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	113
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ..	115
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	121
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	130
ประวัติผู้วิจัย .....	137

## สารบัญตาราง

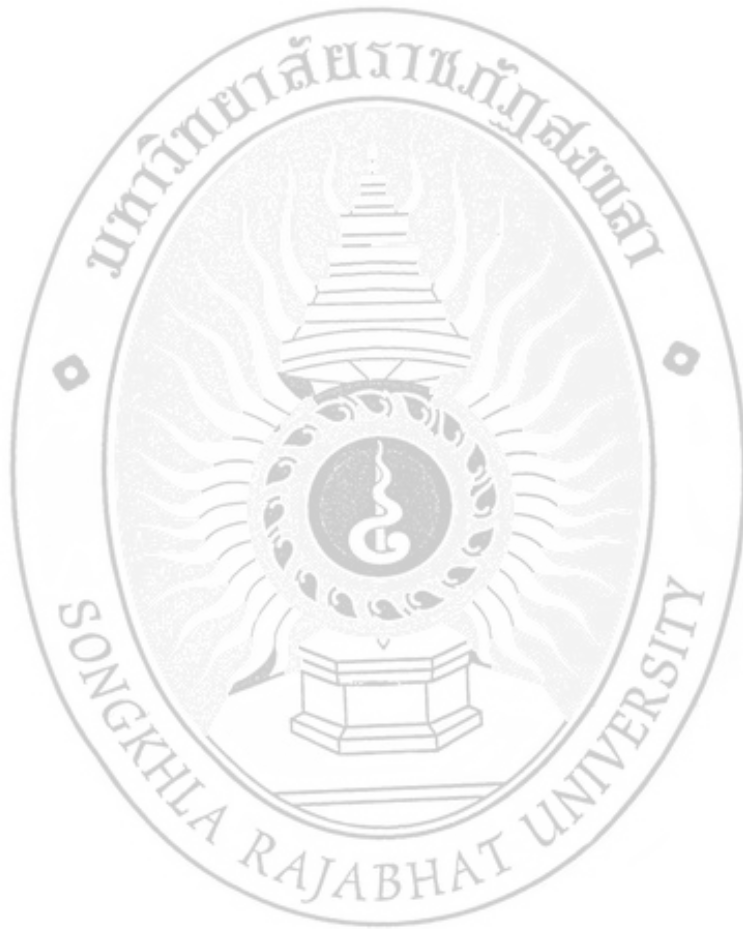
ตารางที่	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา .....	45
2 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามเกณฑ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 .....	65
3 แบบแผนการวิจัย .....	65
4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา .....	72
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 .....	73
6 ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ .....	74
7 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการวางแผน .....	75
8 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตการศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการให้ความรู้ .....	77
9 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการดำเนินงานการนิเทศ .....	78
10 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสร้างขวัญและ กำลังใจ .....	79
11 ความคิดเห็นของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการประเมินผลและสรุปผล ..	80
12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา .....	81
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตาม ตัวแปรประสบการณ์ทำงาน .....	82
14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน .....	83

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เกี่ยวกับความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ...	84
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา .....	85
17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา .....	86
18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เกี่ยวกับความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา .....	87
19 ค่าแสดงความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 .....	131
20 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 .....	136

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	6



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งที่แต่ละประเทศนำมาใช้เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาศักยภาพของประชากรของตนเองให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับตนเองและสังคม เป็นกำลังสำคัญของประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 4 ได้บัญญัติไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการในทุก ๆ ด้าน เหมาะสมกับวัยและเต็มศักยภาพ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ที่สำคัญกระบวนการจัดการศึกษาต้องเน้นกระบวนการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น พร้อมทั้งสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาผสมผสานให้เกิดความสมดุล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 8) ดังนั้นในปัจจุบันการศึกษาจึงได้รับการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างมากมายทั้งหลักสูตรการศึกษา วิธีการที่สอน และการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูจำเป็นต้องเรียนรู้ ปรับปรุงและแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (พัชรี ศานติอาวรณ์, 2552: 1)

การบริหารงานสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 51) ดังนั้นกระบวนการนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าสู่มาตรฐานการศึกษาโดยการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน และกันซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ จึงเป็นการวางแผนการปฏิบัติที่มีขั้นตอนต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนลำดับสุดท้าย เพราะการนิเทศเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นที่ยอมรับในปัจจุบันว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนทั้งหมด ดังนั้น ไม่ว่าจะพิจารณาในแง่มุมใดก็ตาม ผู้บริหารสามารถใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหาร การนิเทศจึงมีความสำคัญอย่างมากที่ผู้บริหารไม่อาจ

หลีกเลี่ยงได้และจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ การบริหารจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างมากระหว่างการนิเทศการศึกษา (อรุณี พิซิต, 2561: 1-2)

การนิเทศภายในสถานศึกษากลายเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของสถานศึกษาในการที่จะพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ลดช่องว่างต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นตัวเชื่อมและสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดำเนินงานไปอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนที่มีคุณภาพ กระตุ้น ยั่วยุ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำต่าง ๆ และให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อที่จะให้ครูสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงาน ช่วยให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น (ฐิติมา วรรณศรี, 2557: 107) โดยการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญที่สุด นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูย่อมรู้สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ส่งผลให้การนิเทศการศึกษาจึงเป็นตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาได้มากกว่านั่นเอง (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554: 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาย่อมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารมีบทบาททั้งเป็นผู้ให้การนิเทศ ส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ ตลอดจนการนิเทศติดตามอันจะส่งผลต่อบรรยากาศและผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศการศึกษาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างดี โดยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีในการนิเทศการศึกษามีดังนี้คือ ร่วมวางแผนนิเทศการศึกษาอยู่ในฐานะประธานกรรมการ เป็นผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ แสดงความสนใจต่อคณะทำงานอย่างเสมอภาคกัน (สุพรเพ็ญ บุญเรืองเอกพงศ์, 2555: 3-4) ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตนในการนิเทศภายในเป็นอย่างดีนั้นส่งผลให้การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้ แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถกระทำได้เพียงคนเดียวเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา จึงจะทำให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผลได้ดีมากขึ้น (สุนันทา สบายวรรณ, 2558: 3) ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 26) กล่าวว่า บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีระบบการพัฒนาผู้เรียนเป็นสถานศึกษาที่มีแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถแสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างก้าวไกล ตามความต้องการจนถึงระดับสากล โดยการจัดระบบการนิเทศ ติดตามผลและรายงานผลให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นรูปธรรมและหลากหลายมิติ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยเขตพื้นที่และเพื่อนครูทั้งสถานศึกษาเดียวกันหรือระหว่างสถานศึกษาหรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของสถานศึกษา

ในปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีการจัดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่แล้ว แต่ด้วยสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่อยู่ในสังกัดเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กถึงขนาดกลางทำให้มีความจำกัดในเรื่องของจำนวนบุคลากร ทำให้บางครั้งอาจมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ไม่ครบตามกระบวนการ นอกจากนี้ยังพบปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น ครูไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของนิเทศภายในสถานศึกษา ครูขาดการยอมรับและขาดความศรัทธาต่อผู้นิเทศ ครูขาดความร่วมมือ ครูบางส่วนมีความเข้าใจว่านิเทศภายในสถานศึกษา คือการตรวจสอบหรือการประเมินมากกว่าการมองว่าเป็นกระบวนการพัฒนาตนเอง จึงส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอีกด้วย นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีเวลาในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเท่าที่ควร ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จึงตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาคุณภาพงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้กำหนดให้มีโครงสร้างการนิเทศการศึกษาในการติดตามงานของสถานศึกษา และเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเสมอภาค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จึงมีโครงการเร่งรัดให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีความจริงจังมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2563: 9-10)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปวางแผนพัฒนา ปรับปรุง กำหนดนโยบายการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำหน้าที่ผู้นำการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

## สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยมีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

### 1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งหมด 1,055 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชฐ์วิเศษ, 2555: 52-53) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาโดยการจับฉลาก

### 2. ขอบเขตตัวแปร

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ดังนี้
  - 2.1.1 ระดับการศึกษา
    - 1) ปริญญาตรี
    - 2) สูงกว่าปริญญาตรี
  - 2.1.2 ประสบการณ์ทำงาน
    - 1) น้อยกว่า 5 ปี
    - 2) 5-10 ปี
    - 3) 10 ปีขึ้นไป



### 2.1.3 ขนาดสถานศึกษา

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-500 คน)
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน)

### 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน คือ

- 2.2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
- 2.2.2 ด้านการวางแผน
- 2.2.3 ด้านการให้ความรู้
- 2.2.4 ด้านการดำเนินงานการนิเทศ
- 2.2.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
- 2.2.6 ด้านการประเมินผลและสรุปผล

### 3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยจะทำการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการวางแผน ด้านการให้ความรู้ ด้านการดำเนินงานการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการประเมินผลและสรุปผล

### 4. ขอบเขตระยะเวลา

มกราคม 2565 - พฤษภาคม 2567

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศภายในในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูทางด้านงานวิชาการภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูประสบความสำเร็จทั้งด้านการสอนและงานอื่น ๆ สามารถที่จะพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ โดยจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพบริบทและปัญหาของสถานศึกษาโดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น จัดประชุมคณะครูเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน สสำรวจและประเมินความต้องการของครูอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการนำผลการประเมินการนิเทศภายในของปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูล มีการนำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายใน การวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาร่วมกัน และศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกำหนด

เป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน จัดทำเป็นแผนงานและขั้นตอน การดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดและแต่งตั้งบุคลากรคณะทำงาน เพื่อรับผิดชอบการนิเทศภายในอย่างชัดเจน จัดประชุมชี้แจงแผนงานก่อนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับทุกคนในสถานศึกษา ให้จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา และกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

1.3 ด้านการให้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เพิ่มเติมกับครูผู้รับ การนิเทศโดยจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน ให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิค วิธีการสอน ให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูมี การพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมหาความรู้เพิ่มเติม หลายรูปแบบตามความต้องการของครู สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า

1.4 ด้านการดำเนินงานการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามแผนงาน โดยดำเนินการนิเทศตามแบบแผนที่กำหนดไว้ด้วยรูปแบบของการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน จัดประชุม ชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการนิเทศให้เข้าใจตรงกัน มีดุลพินิจและสามารถเลือกกิจกรรมให้ตรง ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเกิดความกระตือรือร้น ในดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ดูแลให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้ และประชุมครูเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

1.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน เห็นคุณค่าและรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่อง ชมเชยผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย มอบหมายงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู จัดระบบสวัสดิการให้เป็นไปตามต้องการของครู และจัดสภาพ บรรยากาศที่เหมาะสมกับ การทำงานและมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครู

1.6 ด้านการประเมินผลและสรุปผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความสำเร็จ ของการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทำการประเมินร่วมกับบุคลากร ทุกฝ่ายเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง แนะนำให้ใช้เครื่องมือ การวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น นำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปจัดทำเป็นรายงานผลประเมินเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ จัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมกันหา แนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา ให้ครูทำรายงานความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการนิเทศแล้ว และให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย

2. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 116 สถานศึกษา เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 62 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง 51 สถานศึกษา และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 3 สถานศึกษา

3. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่
  - 3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
  - 3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-500 คน
  - 3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน
4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
5. ครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
6. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
  - 6.1 ปริญญาตรี
  - 6.2 สูงกว่าปริญญาตรี
7. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่เริ่มปฏิบัติงานโดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน โดยกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้
  - 7.1 ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561-2565)
  - 7.2 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2565)
  - 7.3 ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ก่อนปี พ.ศ. 2556)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีความสำคัญและประโยชน์ดังต่อไปนี้
1. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
  2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
  3. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอเนื้อหาและประเด็น ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 1.2 การบริหารงานวิชาการ
  - 1.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
  - 1.4 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
  - 2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 2.3 หลักการนิเทศการศึกษา
3. การนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.3 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.4 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.5 กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.6 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 4.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 4.2 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
    - 4.2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
    - 4.2.2 ด้านการวางแผน
    - 4.2.3 ด้านการให้ความรู้
    - 4.2.4 ด้านการดำเนินงานการนิเทศ
    - 4.2.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
    - 4.2.6 ด้านการประเมินผลและสรุปผล
5. บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาของผู้บริหารที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจะต้องใช้ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

ไกรสร เจียมทอง (2561: 31) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนดโดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษาจัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสม เกิดประโยชน์ และมีประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สัมพันธ์ ธรณิธย์ (2556: 95) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า คือ กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมี การวางแผน วินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความรู้มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษาที่ดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนางานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561: 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า คือ กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมี การวางแผน วินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความรู้มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2561: 23) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

อีกนัยหนึ่ง ทรงพล เจริญคำ (2559: 3) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารนำทรัพยากร คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหาร

จัดการ (Management) มาใช้บนพื้นฐานความเชื่อ วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ภาวะผู้นำ เทคนิคการบริหารทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยการนำทรัพยากร คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) มาใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและครอบคลุมขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

## 2. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551: 29) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไหลหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic Affairs Dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องและตลอดไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จรุณี เก้าเฮียน (2555: 4) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิชาที่สอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

จิตติมา วรรณศรี (2557: 4) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและการประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

วีรศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557: 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมงานด้านวิชาการ ตลอดจนการประเมินผลการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อัจฉรา จงดี (2560: 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่บุคลากรภายในสถานศึกษาต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28 - 30) มีหลักการบริหารงานด้านวิชาการ เป็นภาระหลักในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อพัฒนา ผลผลิต คือ นักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ดังนี้

#### 1) หลักการและแนวคิด

1.1) ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้



1.4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.5) มุ่งส่งเสริมการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ

2.1) ภาระงานด้านการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่

2.1.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2.1.2) การวางแผนด้านวิชาการ

2.1.3) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.2) ภาระงานด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.2.1) การวางแผนด้านวิชาการ

2.2.2) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2.3) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3) ขอบข่ายและภาระงาน

3.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

3.2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3.3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.6) การวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3.8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

3.9) การนิเทศการศึกษา

3.10) การแนะแนว

3.11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3.12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3.13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

3.14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวองค์กร หน่วยงานสถานศึกษาประกอบและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

3.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

### 3.17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 22) ให้ความหมายว่า ความสำคัญการบริหารงานวิชาการ หมายถึง เป็นงานหลักของสถานศึกษาและส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาสสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมีไม่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 1-2) ให้ความหมายว่า ความสำคัญการบริหารงานวิชาการ หมายถึง เป็นงานรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแยกประเภทเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารงานบุคลากรได้แก่ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารงานงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 และงานบริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556: 36) ให้ความหมายว่า ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา ซึ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน ทั้งทางเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เป็นงานที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาโดยตรง

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญต่อสถานศึกษา เพราะเป็นงานหลักในการการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

## 4. ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551: 150) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 5) การพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555: 19) ให้ความหมายว่า ขอบข่ายของงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีการมีส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษามีการส่งเสริมสนับสนุน และเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการ

นิเทศภายใน มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 41) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผลประเมินผลและการดำเนินเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดทำระเบียบ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือเรียนแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและการนิเทศการศึกษา

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการเป็นการจัดทำหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการนำหลักสูตรมาใช้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละวิชา การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การแนะแนวการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ และส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลในครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

## แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

### 1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา มาจากคำภาษาอังกฤษที่ว่า “Supervision” จากความหมายตามรูปศัพท์ คือ การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ และปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษา มีนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศหลายท่านได้นิยามความหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

วิชรา เล่าเรียนดี (2556: 3) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพ การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

ฐิติมา วรรณศรี (2557: 107) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศกับครูเพื่อดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ครู

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2559: 207) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการในการจัดกิจกรรมอันนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่พึงประสงค์ และเป็นการแสดงถึงกิจกรรมการนิเทศที่เป็นไปในทางการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดในการประกันคุณภาพ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559: 22) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงการกระตุ้นให้ครูใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ทางการสอน (Dynamic Supervision) ให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุง ส่งเสริมลักษณะความเป็นผู้นำทางด้านบริหารและด้านวิชาการทางการศึกษาที่มีลักษณะการนำจะต้องมาจากกลุ่มคณะ (Group) มิใช่เกิดจากบุคคลหนึ่งบุคคลใดอำนาจการตัดสินใจปัญหาควรมาจากคณะบุคคล ให้เกิดความน่าเชื่อถือ เชื่อมมั่นในความสามารถ การฝึกความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับครูและบุคคลอื่น

สกาวัฒน์ ไกรมาก (2561: 11) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามแนวทางของประชาธิปไตยที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และการเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 6) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง การให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร

Good (1973: 572) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกวิถีทางของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงการเรียนการสอน

Harris (1975: 115) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อรักษามาตรฐานหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการนิเทศการศึกษาภายใต้ระเบียบแบบแผนอำนวยความสะดวกแก่การสอนให้พัฒนาดียิ่งขึ้น โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านการสอนเป็นสำคัญ

Glickman (1990: 6) ให้ความหมายว่า เป็นแนวความคิดกับการทำงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตรการจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการสอน และพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผล การเรียนการสอน

Oliva and Pawlas (2001: 1-12) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษานั้นเป็นการให้บริการแก่ครู ทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยการให้บริการนี้เป็นการช่วยเหลือที่มีความชำนาญเฉพาะเพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่นำมาซึ่งการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้มีมาตรฐาน โดยมุ่งที่จะช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อนักเรียนหรือผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษานับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญของการจัดการศึกษา ดังนั้นในการที่จะดำเนินการจัดการศึกษาได้นั้นจะต้องมีความเข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาอย่างละเอียดเพื่อจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 205) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1) เพื่อให้ครูได้พัฒนางานการสอนของตนเอง เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งเป็นงานหลัก ครูจึงปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตลอดจนเลือกใช้กิจกรรมการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา และความสามารถของผู้เรียนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงามตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2) เพื่อส่งเสริมขวัญคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็ง เนื่องด้วยงานการสอนเป็นงานที่หนักงานหนึ่งในหลาย ๆ งาน เพราะเป็นการมุ่งพัฒนาคนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรจากภายในออกมาสู่ภายนอกให้เห็นเป็นประจักษ์ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จะปรับปรุงงานครูให้ก้าวหน้าตลอดเวลา เนื่องจากทางด้านจิตวิทยานั้น สติปัญญาของบุคคลจะนำเอามาใช้ได้เต็มศักยภาพ ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีขวัญและกำลังใจที่มั่นคงสม่ำเสมอ

3) เพื่อช่วยผู้สอนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ เนื่องจากการสอนในสถานศึกษาเป็นประสบการณ์ตรง อาจจะทำให้ผู้สอนที่บรรจุใหม่ไม่เข้าใจงานของสถานศึกษา ทำให้เกิดการปรับตัวได้ยาก ดังนั้นการนิเทศจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ผู้สอนที่บรรจุใหม่เข้าใจงานของสถานศึกษาได้เร็วขึ้น

4) เพื่อช่วยให้ผู้สอนได้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะมุ่งเน้นในส่วนที่เป็นหน้าที่ของสถานศึกษา และผู้สอนได้ทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงามทุก ๆ ด้านอย่างสมดุล

5) เพื่อช่วยเสริมสร้างผู้สอนให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยมุ่งเน้นให้ผู้สอนมีความรู้ดีในวิชาที่ตนทำการสอน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในวิชาการอื่น ๆ มาสนับสนุนวิชาที่ทำการสอนอยู่ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และควมมีสุขภาพอนามัยไปพร้อมๆ กัน

6) เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้สอน เนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้สอนในสถานศึกษา บางครั้งอาจพบกับปัญหาทั้งในด้านงานวิชาการ ธุรการ กิจกรรมและอื่น ๆ ในบางครั้งผู้นิเทศ อาจจะช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้สอนด้วยก็ได้ เพราะถือว่าศึกษานิเทศก์มีประสบการณ์มาก่อนย่อมมีแนวทางในการให้ข้อเสนอแนะได้ด้วยเพื่อความเป็นกัลยาณมิตรต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 20) ให้ความหมายว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

1) เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน ช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

2) เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา

3) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

4) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

ยุพิน ยืนยง (2553: 38) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย คือ การช่วยเหลือแนะนำและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้อันของนักเรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557: 40) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา คือทำให้สถานศึกษาเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ภารกิจของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู อาจารย์ จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองมิใช่เน้นแต่เรื่องเทคนิคการสอนและการคิดค้นระเบียบการสอนเท่านั้น ยังต้องมุ่งส่งเสริมความเจริญเติบโตของนักเรียนโดยรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย และด้านสังคมด้วย

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2557: 33-34) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งพัฒนาครู เพื่อให้ครูพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีตัวบ่งชี้คุณภาพผู้เรียนเป็นตัวแสดง ความสำเร็จของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็จัดได้ว่าเป็นจุดมุ่งหมายหลักของคุณภาพการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรหรือตามเกณฑ์ประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน ซึ่งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักการศึกษาต้อง

ทำการศึกษาและวางแผนพัฒนาทั้งระบบให้สอดคล้องกันและสามารถตอบสนองเกณฑ์การประเมินทุกเกณฑ์ได้ คือสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรมุ่งหวังให้สถานศึกษาเป็นซึ่งผู้นิเทศควรมี พฤติกรรมในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้ครูมีความไวเนื้อเชื่อใจ ให้ความร่วมมือและพร้อมที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เกิดการพัฒนาทางการสอน รู้จักนำข้อผิดพลาดมาแก้ไข ป้องกันมิให้มีการผิดพลาดซ้ำและไม่เกิดข้อผิดพลาดใหม่ ๆ รวมถึงสามารถคิดค้นวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทของผู้เรียน และความสนใจของผู้สอนด้วย

ฉวีวรรณ ไชยพิเศษ (2561: 25) จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ตระหนักรหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลสู่เป้าหมายสุดท้ายคือ ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและช่วยวางแผนการสอน สามารถค้นหาวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทของผู้เรียนและความสนใจของผู้สอนจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน

Briggs (1986: น) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาโดยแบ่งเป็น 4 ประการ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่ครูสามารถทำได้โดย
  - 1.1) ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถด้านการสอนด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการศึกษา และการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น
  - 1.2) ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกปฏิบัติและทดลองใช้ทักษะการสอนและการจัดกิจกรรมใหม่ ๆ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
  - 1.3) ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความสามารถในการคิดและตัดสินใจที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง
- 2) การส่งเสริมและรักษาคุณภาพในมาตรฐานการศึกษา ได้แก่
  - 2.1) ช่วยครูให้เข้าใจในวัตถุประสงค์หน้าที่และรับผิดชอบด้านการศึกษาของสถานศึกษาและของครู
  - 2.2) ช่วยให้ครูมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และสามารถช่วยเหลือแนะนำวิธีการแก้ปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีก
  - 2.3) ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง
  - 2.4) ช่วยติดตาม ประเมินผล และเสนอแนวทางการปรับปรุงการทำงานของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
- 3) ส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ได้แก่
  - 3.1) ให้เกียรติยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จของครู

3.2) ทำงานร่วมกับครูในฐานะที่ครูเป็นนักวิชาชีพที่มีความรู้และความสามารถที่เท่าเทียมกัน

3.3) สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพครู

3.4) ให้ครูได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู และช่วยในการสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

4) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ได้แก่

4.1) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน

4.2) ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการวิเคราะห์ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาของชุมชน

4.3) สนับสนุนให้ชุมชนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาของสถานศึกษา

4.4) ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสม ใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญนั้น เพื่อมุ่งให้การช่วยเหลือสนับสนุน รวมถึงแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ให้มีทักษะความสามารถและพร้อมมุ่งสู่ความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

### 3. หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการได้ทำการศึกษาและกล่าวถึงหลักการการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559: 25-27) ให้ความหมายว่า หลักการนิเทศการศึกษามีหลักการสำคัญดังนี้

1) หลักความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretical principle) หมายถึง ความถูกต้องตามหลักทฤษฎีกฎเกณฑ์ตามหลักวิชาในการนิเทศ กล่าวคือ

1.1) การนิเทศควรจะเป็นไปตามค่านิยมวัตถุประสงค์ และนโยบายซึ่งเกี่ยวข้องกับงานนั้นโดยเฉพาะ

1.2) การนิเทศควรจะเป็นไปตามความเป็นจริง และตามกฎเกณฑ์ของเรื่องนั้น ๆ

1.3) การนิเทศควรจะวิวัฒนาการทางด้านเครื่องมือและกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายนโยบายที่แน่นอน

2) หลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Principle) เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในชั้นเรียน จึงจำเป็นต้องมีการศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ



2.1) การนิเทศควรเป็นไปอย่างมีลำดับ มีระเบียบ และมีวิธีการในการศึกษาปรับปรุง และประเมินผลสิ่งต่าง ๆ ทั้งนี้ย่อมหมายรวมทั้งด้านกระบวนการนิเทศและบรรดาอุปกรณ์ที่จะใช้ในการนิเทศด้วย

2.2) การนิเทศควรได้มาจากการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างเป็นปรนัย มีความถูกต้องแน่นอน เป็นที่เชื่อถือได้ไม่ใช่อการสรุปอย่างง่ายจากสิ่งที่ปรากฏ

3) หลักประชาธิปไตย (Democratic Principle) หมายถึง การให้การเคารพนับถือซึ่งกัน และกันระหว่างผู้นิเทศและครู ผู้นิเทศต้องยอมรับในความเป็นมนุษย์ของครู ซึ่งย่อมหมายความสามารถในการคิดไตร่ตรองและความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ หลักประชาธิปไตยจึงมีแนวคิดที่จะต้องพิจารณา ยึดถือปฏิบัติดังนี้

3.1) การนิเทศจะต้องเคารพในบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล และพยายามส่งเสริม การแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่

3.2) การนิเทศจะต้องเปิดโอกาสให้มีความร่วมมือ และใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด

3.3) การนิเทศควรใช้อำนาจให้น้อยที่สุดและอำนาจนั้นจำเป็นต้องได้มาจากหมู่คณะ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหมู่คณะไปสู่เป้าหมาย

4) หลักการริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Principle) เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็น กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานของครู จึงเป็นเรื่องของการแสวงหา สิ่งที่ดีกว่า ผู้นิเทศจึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้คิดและตัดสินใจในการวางแผนในการทำงานด้วยตนเอง อีกทั้งการนิเทศจะต้องเป็นเรื่องของจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงมีความจำเป็นต่อการนิเทศอย่างหนึ่ง กล่าวคือ

4.1) การนิเทศควรจะแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาส ให้แสดงออกและพัฒนาซึ่งความสามารถนั้นอย่างสูงสุด

4.2) การนิเทศควรจะมีส่วนในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิด ความคล่องตัวในการทำงานให้มากที่สุด

5) หลักภาวะผู้นำ (Leadership Principle) ผู้นิเทศเปรียบเสมือนตัวการหรือพาหะของ การเปลี่ยนแปลง (Change Agency) ผู้นิเทศจึงต้องมีคุณลักษณะที่สามารถสร้างความศรัทธาเชื่อมั่น และยอมรับจากครู ผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องเป็นนักวิชาการมีความรอบรู้ในวิชาการทุกด้าน กล่าวคือ

5.1) ผู้นิเทศจะต้องมีความเข้าใจในปัญหา ความต้องการของครูไม่ยึดถือความรู้สึกละ ความต้องการของตนเป็นหลัก

5.2) การตัดสินใจต่าง ๆ จะต้องเป็นเรื่องของการตัดสินใจของกลุ่ม ผู้มีข้อพิสูจน์ การตัดสินใจที่ดี จะต้องเป็นการตัดสินใจของสมาชิกของกลุ่ม

5.3) ผู้นิเทศจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์กับครูให้มากที่สุด เพราะนอกจาก จะเข้าถึงสภาพและปัญหาที่เป็นอยู่ ยังจะช่วยให้ครูมีความไว้วางใจยึดถือในความสัมพันธ์ด้วย

6) หลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Principle) หมายถึง การนิเทศการศึกษา จะต้องเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ในกลุ่ม กล่าวคือ

6.1) การนิเทศจะต้องส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าการแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่น

6.2) การนิเทศจะต้องสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ อันได้แก่ ครู เพื่อก่อให้เกิดการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากทั้งสองฝ่าย โดยสรุปหลักการนิเทศการศึกษาดังนี้

6.2.1) จะต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานใช้ความรู้สึกรู้สึกและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

6.2.2) มุ่งให้ครู้จักวิธีคิดค้นการทำงานของตนเอง มีความสามารถในการนำตนเอง และสามารถตัดสินใจปัญหาของตนเองได้

6.2.3) เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

6.2.4) จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและต้องทำให้ครู้สึกว่า จะช่วยให้เขาพบวิธีการที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

6.2.5) การนิเทศควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง

สุภาพร แซ่ลี (2563: 12) ให้ความหมายว่า หลักของการนิเทศการศึกษาถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายจะต้องอาศัยหลักการต่าง ๆ ควรเป็นไปอย่างมีลำดับและดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผน มีการปรับปรุง ประเมินและสรุปผล ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Burton and Bruckner (1955: 71-72) ให้ความหมายว่า หลักของการนิเทศการศึกษามีดังนี้

1) การนิเทศการศึกษาคควรดูความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically Sound) เป็นไปตามความจริงค่านิยม วัตถุประสงค์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นและยังจำเป็นต้องมีการพัฒนาการทางด้านเครื่องมือและวิธีการโดยมีวัตถุประสงค์และนโยบายที่แน่นอน

2) การนิเทศการศึกษาคควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) นั่นคือ ต้องมีลำดับ ระเบียบและวิธีการในการศึกษาที่ถูกต้องเชื่อถือได้

3) การนิเทศการศึกษาคควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4) การนิเทศการศึกษาคควรเป็นการสร้างสรรค์ให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

Marks and Stoops (1978) ได้กำหนดหลักการสำคัญของการนิเทศเบื้องต้นไว้ดังต่อไปนี้

1) การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษาซึ่งจะเป็นบริการที่จะทำเป็นทีมและอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2) ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังจะได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศการบริการอันนี้จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่

3) การนิเทศการศึกษาถูกปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรของสถานศึกษา

4) การนิเทศช่วยจำแนกและประกาศความต้องการของบุคลากรและต้องให้เกิดผลดี

5) การนิเทศจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาแจ่มชัดยิ่งขึ้น

6) การนิเทศการศึกษาจะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติและสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของคณะบุคคลในสถานศึกษาและช่วยพัฒนาในด้านความรู้สึกร่วมกันในด้านดี

7) การนิเทศจะต้องช่วยให้การจัดและบริหารกิจกรรมร่วมด้านหลักสูตรซึ่งจัดสำหรับนักเรียน

8) ความรับผิดชอบในการปรับโครงการของการนิเทศในสถานศึกษานั้นจะต้องเป็นหน้าที่ของครูซึ่งทำเพื่อชั้นเรียน และเป็นความรับผิดชอบของครูใหญ่ในการทำเพื่อสถานศึกษา

9) จะต้องมีการจัดให้มีงบประมาณด้านการนิเทศไว้ในงบประมาณประจำปี

10) การวางแผนด้านการนิเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาวจะต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม

11) จะต้องจัดให้มีคณะบุคคลเป็นผู้บริหารโครงการพิเศษ

12) การนิเทศการศึกษาควรจะช่วยให้การแปลแนะนำเอกสารค้นพบทางการวิจัยทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้

13) การวัดประสิทธิผลของโครงการนิเทศควรจะทำโดยผู้ที่ร่วมในโครงการและผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือ

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญนั้นคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมกันในการค้นหาปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสภาวะที่เกิดขึ้น โดยการดำเนินการต้องมีระเบียบวิธีการที่ชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ในกลุ่ม โดยมุ่งสร้างสรรค์ให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

## การนิเทศภายในสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือครูในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้แตกต่างกันดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 306) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยบุคลากรภายในของสถานศึกษาเป็นหลัก และในบางโอกาสก็เรียนเชิญบุคลากรจากภายนอกมาเป็นวิทยากรร่วมด้วย เพื่อให้การพัฒนา นักเรียนได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรียาพร วงศ์อุตรโรจน์ (2553: 223) ให้ความหมายว่า ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า การนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรเข้าร่วมโครงการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 131) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตาม จุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559: 216) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนในทุกด้าน โดยบุคลากรในสถานศึกษารวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีกทางหนึ่งด้วย

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560: 49) ได้นิยามการนิเทศภายใน (Internal Supervision) ให้ความหมายว่า การนิเทศที่ดำเนินการภายในสถานศึกษาซึ่งมีครู ผู้บริหาร และบุคคลภายในสถานศึกษาร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและความสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนจึงย่อมทราบปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าบุคคลภายนอก เพราะฉะนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจะสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างดี

Glickman (2016: 6) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินการเรียนการสอน

Glickman, Gordon, and Ross-Gordon (2007: 299-300) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาว่าจะต้องคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูทางด้านงานวิชาการภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูประสบความสำเร็จทั้งด้านการสอนและงานอื่น ๆ สามารถที่จะพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

## 2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กรອງทอง จิระเดชากุล (2550: 3) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

### 1) จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1) เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาได้

1.2) เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

1.3) เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้

1.4) เพื่อให้ครูเกิดความงอกงามทางวิชาชีพ

### 2) จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในเรื่องต่อไปนี้

2.1) เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายใน

2.2) เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3) เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด

2.4) เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู

2.5) เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6) เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

2.7) เพื่อให้มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงและปรับปรุงกระบวนการวัดผล และประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (2555: 8) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปรับปรุงตนเอง ทั้งด้านการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

วีชรา เล่าเรียนดี (2556: 8) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การใช้ และการสร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย

จิตติมา วรณศรี (2557: 107) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

- 1) เพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 2) เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล
- 3) เพื่อส่งเสริมให้ครู ได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม/วิธีการจัด การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน

- 4) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น
- 5) เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในชั้นเรียน
- 6) เพื่อติดตามดูแลการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
- 7) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 8) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และส่งเสริมการคิดค้นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- 9) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพของครู
- 10) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นทักษะกระบวนการคิดสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน แนะนำให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การใช้และการสร้างสื่อวัตกรรมการสอน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Burton and Bruckner (1955: 11) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) การส่งเสริมความเจริญเติบโตของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมได้ดีขึ้น
- 2) การส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำในการพยายามปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดปี ทุกระดับการศึกษาภายในระบบการพัฒนาและจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือเนื้อหาหนึ่งไปยังอีกเนื้อหาหนึ่ง
- 3) การร่วมมือพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ในการเรียนการสอน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาศักยภาพของครู โดยการให้คำแนะนำในด้านหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยต้องสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของครู เพื่อช่วยให้ครูได้เข้าใจวัตถุประสงค์และปรัชญาของการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยอาศัยร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดขวัญและกำลังใจส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศมีส่วนร่วมสำคัญอย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา การศึกษานิเทศมีการศึกษามาตั้งแต่อดีตจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้มากมายดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล, 2550 (อ้างถึงใน ภัททิยา ชื่นวิเศษ, 2561: 67) ให้ความหมายว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพของการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งหลักสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1) การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา

3) การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

4) บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง สังกัด อุทรานันท์ (2550: 15) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

2) การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินงานกระทำผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 227) เสนอหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1) การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2) การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานคือ มีความเป็นประชาธิปไตยเคารพในความคิดเห็นผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3) การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นให้เต็มที่

4) การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5) การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจในระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการดำเนินงานที่ดีและความสามารถที่จะร่วมกันได้

6) การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่ออาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7) การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในอาชญาเป็นอาชีพที่ต้องให้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

Beach and Reinhartz (2000: 10-11) ให้ความหมายว่า หลักการนิเทศนั้นควรคำนึงถึงหลักการดำเนินการ 6 ประการ ดังนี้

1) หลักการเปลี่ยนแปลงเริ่มที่ตนเอง ครูสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง

2) หลักความเชื่อและความศรัทธา บุคคลจะยอมรับความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนนั้นมาจากความรู้สึกภายในตน ไม่ใช่จากการสั่งหรือบังคับโดยผู้อื่น

3) หลักวิธีการที่หลากหลาย มีวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการสอนของครูที่หลากหลายวิธี อาทิ การประชุมอภิปรายอย่างเป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถสำรวจและระบุปัญหาในชั้นเรียนได้

4) หลักการเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ การใช้เวลาในชั้นเรียน การอำนวยความสะดวกจะช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) หลักครูเป็นศูนย์กลางการพัฒนาครู คือ ผู้มีบทบาทหลักในการกำหนดพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ ความพร้อมและความสามารถของครู

6) หลักกัลยาณมิตร ผลลัพธ์ของการนิเทศการศึกษาขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดี การประสานงาน ความร่วมมือ ความไว้วางใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษามีหลักการดังนี้คือ การดำเนินการที่เป็นกระบวนการที่ชัดเจนใช้วิธีการและกิจกรรมที่หลากหลาย โดยบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันผลักดันให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนให้การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### 4. ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ซึ่งเป็นการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและความจำเป็นมากมายดังที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550: 4) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1) เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

2) ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา



3) บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหา มากที่สุด

4) บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศ ได้อย่าง ต่อเนื่อง

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 309) ให้ความหมายว่า ความจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาว่า เมื่อสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชา เนื้อหาสาระ เนื่องด้วย วิชาการเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ผู้เรียนใช้เป็นทุนที่ได้สะสมไว้ เมื่ออยู่ในวัยเรียน หากทุนในวัยเรียนไม่สามารถนำมาใช้ได้เมื่อคราวจำเป็นในการดำเนินชีวิตความล้มเหลวก็จะเกิดขึ้น แก่บุคคลนั้น บุคคลในเขตบริการทางการศึกษาของสถานศึกษานั้นสถานศึกษาก็จะประสบกับปัญหา การขาดความเชื่อมั่นอย่างรุนแรงหากไม่มีการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการของตนเอง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 224) ให้ความหมายว่า ความจำเป็นของการนิเทศ ภายในสถานศึกษาไว้ว่า ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง และเจาะลึกถึง การเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรที่มี จำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพด้วย นอกจากนี้การนิเทศ ภายในสถานศึกษาก็จะสร้างเสริมความใกล้ชิด ความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็น เจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน การประสานในสถานศึกษาจะสะดวกเพราะ ความคุ้นเคยกัน มีการประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557: 145) ให้ความหมายว่า ความจำเป็นของการนิเทศของ การนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียน การสอนในห้องเรียน

2) ศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอให้ครบตามสาขาในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้

3) การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

4) การนิเทศการศึกษาจะสร้างความใกล้ชิดคุ้นเคยกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อ

5) การประสานในสถานศึกษามีความสะดวกและมีการประชาสัมพันธ์กัน อย่างทั่วถึง

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558: 44) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็น อย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เพราะผู้บริหารเป็นผู้รู้ปัญหาของสถานศึกษา อย่างแท้จริง ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการฝึกให้ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ ก็สามารถ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษาของตนได้มากที่สุด

ปนัดดา หมอยา และธนนิธ นามวรรณ (2561: 53) กล่าวว่า การที่ครูมีการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้อยู่เสมอมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาจะเกิดการพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่องและส่งผลถึงความเป็นมืออาชีพในที่สุด ซึ่งการนิเทศจะเกิดขึ้นโดยความร่วมมือ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ จึงจะช่วยทำให้แก้ไขปัญหาที่สำเร็จลุล่วง

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในนั้นมีมากมายหลายประการ นับว่าเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาโดยบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีเข้าใจและเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงควรเป็นผู้ลงมือในการร่วมกันวางแผนและดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นให้หมดไป สามารถแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่องและรวดเร็วกว่าผู้นิเทศจากภายนอกที่มีอยู่อย่างจำกัด

### 5. กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาจะบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยการคัดเลือกกิจกรรมสำหรับการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันด้วย ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษากิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้มากมาย ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 229) ให้ความหมายว่า แนวทางการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1) การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ สามารถจัดเป็นการบรรยายที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจของวิทยากรไปสู่ครูอาจารย์ การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1.1) การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียวมาบรรยาย โดยมีครูอาจารย์เป็นผู้รับฟัง การเชิญวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้รับการยอมรับ ซึ่งอาจจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดได้โดยสะดวกและใช้ค่าใช้จ่ายน้อย

1.2) การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน วิทยากรจะมาเป็นทีม แต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของตน การบรรยายโดยวิทยากรหลายคนช่วยให้การบรรยายดูน่าสนใจและสามารถช่วยกันพูด ช่วยกันเสริม ลักษณะนี้คล้ายกับการจัดสัมมนา

1.3) การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนช่วย เช่น แผ่นใส สไลด์ แผนภูมิ ประกอบการบรรยาย สื่อการสอนเป็นสิ่งเร้าที่น่าสนใจและทำให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้มากขึ้น

2) การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทห้างร้านมาสาธิตอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะด้านวิชาชีพ การอาชีวศึกษา ต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกมาก การสาธิตจึงเป็นเทคนิควิธีที่ให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้นิเทศได้เห็นการดำเนินการกระบวนการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือที่คล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรจะเป็นกลุ่มขนาดเล็กและใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3) การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ และโรงงานอุตสาหกรรม การออกภาคสนาม (Field Trip) นี้ เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษาไปยังแหล่งต่าง ๆ เพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่น การเข้าเยี่ยมชมสถานที่ การเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานจะพาชมสถานที่ สาธิต อุปกรณ์

เครื่องมือ ซีดี แผ่นเสียง บรรยายหรือจัดฉายแผ่นใส สไลด์ ประกอบการบรรยายแล้วแต่หน่วยงานนั้นจะนำเสนอให้ชม การไปทัศนศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครูอาจารย์เพราะเป็นประสบการณ์ตรงและได้พักผ่อนจากการเดินทางด้วย

4) สถานศึกษาจัดแบ่งข้อมูลและบริการทางวิชาการ เช่น จัดห้องสมุดอาชีพ นิทรรศการ ตลาดนัดแรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิควิธีที่เป็นการส่งเสริมทางด้านวิชาการให้กับครูอาจารย์

5) การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดกิจกรรมที่มีหัวข้อ อาจจัดเป็นครั้งคราวตามแต่ความสะดวกของสถานศึกษา การสนทนาทางวิชาการนี้สามารถเชิญวิทยากรทั้งภายนอกหรือวิทยากรในสถานศึกษา

6) การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจะจำลองสถานการณ์จริงหรือที่เรียกว่าบทบาทสมมติ (Role Playing) โดยกำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือลองปฏิบัติไปตามที่ควรจะเป็นในการนำมาใช้ในการนิเทศจะเป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนดให้ผู้ทำกิจกรรมสมมติตัวเองว่า ถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะอย่างไร ซึ่งจะเน้นลักษณะสาธิตการสอนในแต่ละเรื่อง เช่น วิธีนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การสร้างกำลังใจให้ผู้เรียน เป็นต้น

7) การประชุม การประชุมสัมมนาที่ใช้ในการนิเทศมีหลายลักษณะ เช่น การประชุมชี้แจงจากฝ่ายบริหารสถานศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยในงานประชุมเฉพาะ การประชุมระดมสมอง ตลอดจนการประชุมสัมมนา

8) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีที่ทำการสังเกตการสอนในสถานการณ์จริงของครูอาจารย์เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์เหล่านั้น การสังเกตภายในห้องเรียน จะช่วยให้ทราบจุดดีและจุดอ่อนของการสอนเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนิเทศได้ การสังเกตการสอนต้องได้รับความยินยอมและพร้อมที่จะร่วมมือในการแก้ไข้ปัญหาการสอน

Harris, 1985 (อ้างถึงใน วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2556: 16-18) ได้เสนอกิจกรรมในการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1) การบรรยาย (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ ใช้เพียงการพูดการฟังเท่านั้น

2) การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized Lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ ฯลฯ ซึ่งใจช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากขึ้น

3) การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel Lecturing) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้เป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4) การให้ดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing Film or Television) เป็นการใช้เครื่องมือที่เป็นสื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วิดีโอเทปเพื่อทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น

5) การฟังการบรรยายจากเทปวิทยุและเครื่องบันทึกเสียง (Listening to Tape, Radio Recording) เป็นกิจกรรมการใช้เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอแนวความคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังอีกคนหนึ่ง

6) การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่างๆ (Exhibiting Materials and Equipment's) เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการฝึกอบรมหรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาสื่อต่าง ๆ

7) การสังเกตชั้นเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่เป็นการสังเกต การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงานและใช้ในการ พัฒนาบุคลากร

8) การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการ และวิธีการดำเนินการ

9) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing) เป็นกิจกรรมสัมภาษณ์ ที่กำหนดจุดประสงค์ชัดเจนเพื่อให้ได้จุดประสงค์ต่าง ๆ ตามต้องการ

10) การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused Interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะสถานศึกษาที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้เท่านั้น

11) การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้นำ (Non-directive Interview) เป็นการพูดคุยหรืออภิปราย หรือการแสดงแนวความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วย ลักษณะของการสัมภาษณ์จะสนใจกับปัญหาและ ความสนใจของผู้รับการสัมภาษณ์

12) การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็ก มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น

13) การอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ใช้มากกิจกรรมหนึ่ง สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก เช่น การอ่านข้อความจากวารสาร มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น

14) การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating) เป็นกิจกรรม ที่ใช้ในการติดตามประเมินผล การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน

15) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิด วิธีการใช้แก้ปัญหา หรือใช้ข้อแนะนำต่าง ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดโดยเสรี ไม่มี การวิเคราะห์หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด

16) การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing) วิดีโอเทป เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพมีประโยชน์มากในการจัด นิทรรศการกิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์

17) การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting and Testing) กิจกรรมนี้ เกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินต่างๆ

18) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นกิจกรรมการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปราย ในหัวข้อ เรื่องที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด

19) การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) กิจกรรมนี้เป็นการเดินทางไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาและดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติ

20) การเยี่ยมเยียน (Inter Visiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งไปเยี่ยมและสังเกต การทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง

21) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึก นึกคิดของบุคคล กำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเองไปตาม ธรรมชาติที่ควรจะเป็น

22) การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก ฯลฯ

23) การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Practice) เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติมีการคอยดูแลช่วยเหลือมักใช้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก

อัจฉริยา ฤทธิธ (2563: 58) ให้ความหมายว่าการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีการใช้แนวทางในการพัฒนาวิธีการสอนร่วมกับครู มีการให้คำปรึกษาแนะนำตามบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการสนทนาทางวิชาการ โดยนำหัวหน้าช่วงชั้นมาให้ข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีการประชุมผู้นิเทศและครูให้ทราบหลักการในการนิเทศภายในและสะท้อนปัญหาในการนิเทศเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงาน จากการนิเทศภายใน มีการนำคณะครูไปชมการสาธิตการสอนในหรือนอกสถานศึกษา

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นมีหลายหลายกิจกรรมซึ่งมีความแตกต่างกันไป ซึ่งแต่ละกิจกรรมมีจุดดีจุดด้อยแตกต่างกันไป เช่น การสาธิต การระดมสมอง การสังเกตชั้นเรียน การอภิปราย เป็นต้น ดังนั้น การจะใช้กิจกรรมใดในการนิเทศการศึกษานั้นต้องพิจารณาควบคู่กับวัตถุประสงค์ และต้องสอดคล้องกับปัญหาของสถานศึกษานั้น

## 6. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นการนำไปสู่ความมีมาตรฐานทางการศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ โดยนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 68) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ได้แก่

1) บุคลากรภายในสถานศึกษา เป็นผู้จัดดำเนินการเป็นเจ้าของโปรแกรมการนิเทศตามความต้องการของครูในสถานศึกษานั้น ๆ การดำเนินงาน กระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

2) ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายหลักว่า เป็นการมุ่งพัฒนาครูผู้สอนภายในสถานศึกษา ให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งความสำเร็จของการนิเทศภายใน ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการนิเทศของผู้บริหาร ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

- 3) ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย
- 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 3.2) ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะฝ่ายวิชาการ
  - 3.3) หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา
  - 3.4) ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน แต่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มีประสบการณ์ในการสอน สามารถสาธิตหรือให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนร่วมงานได้
  - 3.5) ผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาเป็นวิทยากรเฉพาะด้านแนวคิดที่ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2553: 130) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น บุคลากร ดังกล่าวสามารถแบ่งได้ 3 ฝ่าย คือ

1) ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการสถานศึกษา ตลอดจนครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ทางสถานศึกษามอบหมายให้ ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2) ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในสถานศึกษาที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งทำให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้นไปจากสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และอาจรวมไปถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

อารมณีย์ ฉนวนจิตร (2556: 40-41) ให้ความหมายว่า สถานศึกษาใดที่จัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนมากจะใช้ครูอาจารย์ที่รับผิดชอบด้านวิชาการคือ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ หรืออาจารย์ที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งให้เป็นผู้ประสานงานด้านการสอนและการนิเทศ ผู้นิเทศที่ได้รับการแต่งตั้งมีฐานะเป็นครูของครู เป็นทั้งผู้บริหาร วิทยากร ผู้ประสานงาน ประกอบด้วย ความรู้ดี สอนดี ประพฤติดี และมีความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การใช้บทบาท ในความเป็นผู้นำทางวิชาการให้เกิดผลต่อการนิเทศการสอนให้มากที่สุด ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ทาง การนิเทศการสอนต้องทำด้วยความเข้าใจเพื่อนครู ทำงานแบบมีส่วนร่วมในการสนับสนุนครู ทุกวิถีทางที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีเป้าหมายให้การสอน มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 (2555: 7) ระบุว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ

1) ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร สถานศึกษา ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการสถานศึกษา ตลอดจนครูผู้สอน ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ทางสถานศึกษามอบหมายให้ หน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2) ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในสถานศึกษาที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปจากสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์รวมทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

Beach and Reinhartz, 2000 (อ้างถึงใน จิตติมา วรรณศรี, 2557: 116) กล่าวว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศทางการศึกษานั้นมีหลากหลายตำแหน่งขึ้นอยู่กับโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน อาทิ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้าสายชั้นเฉพาะเรื่อง ซึ่งแม้จะมีตำแหน่งที่แตกต่างกันแต่ในฐานะผู้นิเทศจะมีบทบาท ดังนี้

1) บทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงโน้มน้าวทำงานร่วมกับครูให้ครูปรับปรุงรูปแบบวิธีการสอนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

2) บทบาทนักวางแผน เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน

3) บทบาทผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก ผู้นิเทศมีหน้าที่อำนวยความสะดวก และสนับสนุนครูในทุกด้าน ซึ่งแต่ละคนจะมีความจำเป็นความสามารถและความต้องการที่แตกต่างกัน

4) บทบาทนักประเมิน ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการประเมินการสอนโดยประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะ ร่วมกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการพัฒนาการเรียนการสอน

5) บทบาทผู้จูงใจ ผู้นิเทศต้องสามารถจูงใจผู้อื่นและพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีและมีความปรารถนาที่จะพัฒนาการเรียนการสอน

6) บทบาทนักสื่อสาร ผู้นิเทศต้องเป็นผู้สื่อสารที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านการฟังและการตอบสนอง สามารถสื่อความคิดข้อมูลสารสนเทศไปสู่ครูได้เป็นอย่างดี

7) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นิเทศต้องเป็นผู้ริเริ่มและเสริมพลังเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน

8) บทบาทพี่เลี้ยง ผู้นิเทศควรมีทักษะของพี่เลี้ยงโดยการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติหน้าที่ การให้ผลสะท้อนกลับและสนับสนุนครูเพื่อทำการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษานั้นต้องเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายใหญ่ ๆ ดังนี้ ฝ่ายผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ให้ความรู้และช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ โดยการแนะนำ อบรม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เป็นตามเป้าหมายของสถานศึกษา และฝ่ายผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา มีหน้าที่วิเคราะห์ปัญหาและปฏิบัติตามที่ผู้ให้การนิเทศให้คำแนะนำ รวมถึงการขอคำปรึกษาและการสนับสนุนเพื่อให้ตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

## ผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา

### 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดขึ้น เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาททั้งเป็นผู้ให้การนิเทศและสนับสนุนส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจเพื่อผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายใน โดยมีนักวิชาการได้กว้างถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 22-25) ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการดำเนินการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา และร่วมมือกับคณะผู้นิเทศเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

2) ร่วมกับผู้รับการนิเทศในสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาหารือ

3) ให้การยอมรับผู้รับการนิเทศว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ให้อิสระแก่ผู้รับการนิเทศได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

สถานศึกษาราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ (2554: 8) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศ ไว้ดังนี้

- 1) ปฐมนิเทศครูใหม่
- 2) จัดประชุมก่อนเปิดภาคเรียน
- 3) สังเกตการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน
- 4) เยี่ยมชั้นเรียน
- 5) สังเกตการจัดกระบวนการเรียนรู้
- 6) นิเทศเป็นรายบุคคลหรือหมู่คณะ
- 7) อบรมครู
- 8) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 9) สัมมนาครู
- 10) หนังสือที่ตีพิมพ์คุณค่าให้ห้องสมุด
- 11) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้แก่ครู
- 12) สนับสนุนให้ครูไปศึกษาเพิ่มเติมระหว่างปิดภาคเรียน

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2553: 132-133) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาแผนการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษากับผู้นิเทศและครูโดยเป็นประธานของคณะกรรมการ



2) พิจารณานุมัติโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา

3) ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษา

4) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาปัจจุบันการนิเทศการศึกษาได้รับความเอาใจใส่และให้ความสำคัญมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสภาพการเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิตในสังคมของเราเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีต่างๆ ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตและการทำงานอย่างมากมาย การศึกษาซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเยาวชนและพลเมืองของชาติให้สอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิตในอนาคตได้ดั่งนั้น จำต้องได้รับการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเน้นหนักในงานด้านการนิเทศการศึกษา

สมคิด บางโม (2558: 91) กล่าวว่า งานของผู้บริหารการศึกษาจะสำเร็จได้ด้วยดีนั้น ต้องสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องให้แก่คณะครูและบุคลากรอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในส่วนของการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทเกี่ยวกับการนิเทศ ดังนี้

1) บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จัดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้หมดไป พยายามสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นภายในกลุ่มเสริมสร้างความเป็นเอกภาพ

2) บทบาทในฐานะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่เพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบการตัดสินใจร่วมกับการใช้อำนาจ

3) บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารถือว่าการพัฒนาด้านการจัดองค์กรในสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการและฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อกลุ่มตัดสินใจแล้วต้องไม่คัดค้านพยายามให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายเป็นเอกภาพ

4) บทบาทในการคัดเลือกและการใช้บุคลากรเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องศึกษาข้อมูลบุคคลที่ได้จากการพิจารณาสรรหาบุคคลใหม่ให้ตรงกับความต้องการเข้ามาทำงาน โดยให้ผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของเขา

5) บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจของครู ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการให้เขามีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ให้เขารู้สึกมีความสำคัญทำงานด้วยความสบายใจในมีสิทธิ์ต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับและโอกาสของความก้าวหน้าในงานอาชีพ

6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากรจัดให้มีการบรรยายเสริมความรู้ จัดอบรม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา ส่งเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนาภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องให้ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาบุคลากรจะส่งผลในด้านประสิทธิภาพการเรียนการสอน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สำคัญ นั่นคือ การเป็นผู้นำและผู้ให้การช่วยเหลือ ประสานความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ผู้ให้ความรู้ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของความสำเร็จในการนิเทศภายใน เพราะการดำเนินงานจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

สถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในการที่จะบริหารจัดการดำเนินงาน มากน้อยเพียงใด เพื่อจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

## 2. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศภายในนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนด กระบวนการในการดำเนินงานให้ชัดเจนเพื่อความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 41-43) ให้ความหมายว่า กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ ข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

- 1.1) การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ
- 1.2) การสังเกต เป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน
- 1.3) การทบทวน เป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ
- 1.4) การวัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2) การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของ งานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

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

3) การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการ ต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 3.1) การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน
- 3.2) การหาวิธีการนำเอาทฤษฎี หรือหลักการไปสู่การปฏิบัติ
- 3.3) การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน
- 3.4) การจัดระบบการทำงาน
- 3.5) การกำหนดแผนในการทำงาน

4) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากร ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

- 4.1) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
- 4.2) การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ
- 4.3) การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
- 4.4) การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

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

- 5.1) การประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น
- 5.2) การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน
- 5.3) การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด
- 5.4) การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง
- 5.5) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6) การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่งานต่อไปนี้

- 6.1) การแต่งตั้งบุคลากร
- 6.2) การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน
- 6.3) การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณหรืออัตราเร่งในการทำงาน
- 6.4) การแนะนำการปฏิบัติงาน

วิชรา เล่าเรียนดี (2553: 27-28) ให้ความหมายว่า กระบวนการการนิเทศภายในที่มี การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

- 1) วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครูหรือคณะครู)
- 2) เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
- 3) นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบ

เพื่ออนุมัติการดำเนินการ

4) ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

5) จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลาที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อ เปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6) ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ (แผนการจัดการเรียนรู้และ แผนการนิเทศ)

- 7) สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

จิตติมา วรณศรี (2557: 113) ให้ความหมายว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้นำเสนอกระบวนการในการดำเนินการนิเทศที่มีทั้งส่วนคล้ายคลึง และส่วนที่แตกต่าง เพื่อให้การนิเทศสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานศึกษา การประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยและกระบวนการบริหาร PDCA รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ ปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทาง วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา วิธีการที่เลือกใช้นิเทศควรให้เหมาะสม กับสภาพการณ์ของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายในโดยผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติการณ์นิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศด้วยเทคนิคหรือวิธีที่ได้วางแผนไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมายและการแก้ปัญหาในการนิเทศ โดยอาจใช้การประชุมคณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนด

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2556: 196-201) ให้ความหมายว่า ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เป็นการประชุมครูทั้งหมดของสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนในวันเปิดภาคเรียน

2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร หรือครูที่ได้รับมอบหมายกับครูในสถานศึกษา เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน

3) จัดเอกสารหรือตำราทางวิชาการให้แก่ครูผู้สอนได้ศึกษา เป็นการจัดหาเอกสารตำราทางวิชาการ ในเรื่องรายละเอียดต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอน สามารถที่จะช่วยพัฒนาการสอนของครูผู้สอนได้อีกทางหนึ่ง ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีกว่า

4) การให้คำปรึกษาหารือ เป็นกิจกรรมการนิเทศภายในที่สถานศึกษาสามารถปฏิบัติได้ ปัญหาในการปรึกษาหารืออาจแบ่งเป็นปัญหส่วนตัวและปัญหาด้านการเรียนการสอน

5) สาธิตการสอน ในกรณีที่ครูมีปัญหาเกี่ยวกับการสอน ผู้บริหารอาจนิเทศการสอนโดยวิธีสาธิตการสอน สิ่งที่ควรระวังคือการทำความเข้าใจระหว่างผู้สาธิตกับผู้สังเกต การสาธิตการสอน

6) การพาครูไปศึกษานอกสถานที่ การพาครูไปศึกษาดูงาน มีความประสงค์เพื่อให้ครูได้รับประสบการณ์ตรง และให้เกิดแนวความคิดที่จะเอาประสบการณ์ที่ได้รับมานั้นมา ประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

7) การสนทนาวิชาการ เป็นกิจกรรมการนิเทศที่มีประโยชน์ และสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณ วิธีการดำเนินงานอาจใช้ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556: 26-29) ให้ความหมายว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีวิธีการดำเนินการนิเทศ ดังต่อไปนี้

1) การนิเทศภายในเป็นกลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี เช่น การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของการปฏิรูปการศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิค นวัตกรรม การสอนใหม่ ๆ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมและวิชาชีพ การเยี่ยมสถานศึกษา/ครูต้นแบบแห่งอื่น ๆ

2) การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกัน เช่น การตรวจบันทึกการสอน เป็นการเตรียมการสอนก่อนสอนทุกครั้ง การเยี่ยมชั้นเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอนในสถานศึกษา การสังเกตการณ์สอน การให้คำปรึกษา

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป.: 49-51) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาว่า เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีขั้นตอน ให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่ง จะต้องประกอบด้วยขั้นตอน ต่อไปนี้

- 1) การบวกรางแผน มีกิจกรรมสำคัญประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้
  - 1.1) การคิดการวางแผนงานการนิเทศที่จะดำเนินการในปัจจุบันและอนาคต
  - 1.2) จัดทำตารางแผนงานในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ เช่น รายการวัน เวลา และสถานที่ให้แน่นอน
  - 1.3) จัดทำโครงการที่เป็นที่รวมของแผนงาน เป็นขั้นการนำแผนงานปฏิบัติ เช่น โครงการต่าง ๆ ที่จะต้องพัฒนาและปรับปรุง เป็นต้น
  - 1.4) แผนงานที่กำหนดไว้ ย่อมนำไปสู่ความหวังในอนาคต
  - 1.5) ปรับปรุงการทำงานและแผนการทำงานให้ดีขึ้น ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนที่ทำขึ้น และหาทางพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
- 2) กระบวนการจัดการ มีกิจกรรมสำคัญประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้
  - 2.1) การจำแนกหน้าที่ งานนิเทศการศึกษามีลักษณะหลายวิธีการ ทั้งการฝึกอบรม การจัดหลักสูตร ฯลฯ ควรจำแนกลักษณะงานให้เด่นชัด
  - 2.2) ชี้แหล่งข้อมูลวิชาการ การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอน การอำนวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในสถานศึกษา
  - 2.3) เป็นตัวแทนในการศึกษาตามลักษณะงาน มีบทบาทเป็นตัวแทนทั้งในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิทยากร และการประสานงาน
- 3) กระบวนการนำ เป็นกิจกรรมสำคัญประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้
  - 3.1) กระบวนการนำในการตัดสินใจ กระบวนการนิเทศไม่ได้มุ่งใช้อำนาจอย่างเดียว หากแต่การตัดสินใจจะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ
  - 3.2) นำในการให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแนะนำ
  - 3.3) นำในการให้กำลังใจ แรงจูงใจ และเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน
  - 3.4) นำในการสื่อความหมาย โดยการใช้ความสามารถในด้านการติดต่อสื่อความหมาย เป็นที่เข้าใจถูกต้อง ชัดเจน
  - 3.5) นำการคิดริเริ่ม บรรยากาศในการคิดริเริ่มอยู่ภาวะผู้นำ หากผู้นำมีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น สนับสนุนให้เขาคิด พยายามมองข้ามข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ โดยไม่ตั้งใจ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เขาจะคิดอยากจะทำในสิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ อย่างมั่นใจ
  - 3.6) นำในการสาธิต จะต้องแสดงและเผยแพร่งานวิชาการ สาธิตการสอนวิธีการสอนวิธีต่าง ๆ สนับสนุนให้สถานศึกษาสาธิตวิชาการ แก่ชุมชนในทุกด้าน ๆ เป็นการนำให้ชุมชนเห็นความสำคัญของสถานศึกษา เข้าใจสถานศึกษา และจะให้สนับสนุนสถานศึกษาในโอกาสต่อไป
- 4) กระบวนการควบคุม มีกิจกรรมสำคัญประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้
  - 4.1) การทำการควบคุมให้ถูกต้อง การควบคุมในการนิเทศใช้พระคุณมากกว่าอำนาจ
  - 4.2) ส่งเสริมความเจริญงอกงาม ถ้ากระทำถูกต้องและดำเนินการเรียนการสอนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ให้การนิเทศจะต้องคอยเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เขาปรับปรุงตนเอง
  - 4.3) ควบคุมการกล่าวโทษ เมื่อให้การแนะนำช่วยเหลือด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขแล้ว แต่ไม่มีการแก้ไข ปรับปรุง บทกำหนดโทษมีความจำเป็นในการบริหารงานทั่วไป

## 5) กระบวนการประเมินผล

5.1) กระบวนการพิจารณาผลงาน ควรประเมินค่าผลงานที่ทำว่าดีเลวอย่างไร

5.2) กระบวนการวัดผล การวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานย่อมมีความสำคัญต่อการทำงานในหน่วยงาน

Harris, 1975 (อ้างถึงใน วันวิสาห์ ไชยชนะ, 2560: 25) เสนอแนวคิดกระบวนการนิเทศการศึกษา หรือที่เรียกว่า POLCA ประกอบด้วย กระบวนการหลัก 5 ประการ ดังนี้

1) Planning Processes (P) การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินการ กำหนดงานที่ดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับ จากโครงการและวางโครงการ

1.1) การคิด (Thinking) การวางแผนนิเทศเกี่ยวข้องกับการคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง

1.2) จัดทำตารางงาน (Scheduling) เพื่อแผนงานในข้อ 1.1 มีผลในเชิงปฏิบัติได้ง่ายต่อการปฏิบัติ จัดทำตารางรายการนิเทศ กำหนดเวลา สถานที่ให้แน่นอน

1.3) การทำโครงการ (Programming) โครงการเป็นที่รวมของแผนงานเป็นขั้นการนำแผนงานไปปฏิบัติ เช่น โครงการปรับปรุงการสอนประชาธิปไตยในสถานศึกษา เป็นต้น

1.4) ผลงานที่นำไปสู่การคาดคะเน (Forecasting) แผนงานเป็นเรื่องของการคิดที่จะทำอะไรสักอย่างในอนาคต การกะประมาณการอย่างดีย่อมง่ายต่อการที่จะทำนายผลการทำงานได้

1.5) ปรับปรุงการทำงานแผนงานให้ดีขึ้น (Developing Procedures) ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนงานที่เกิดขึ้น หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น งานการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ผูกพันซับซ้อน จะต้องแก้ไขให้เหมาะสมอยู่เสมอ

2) Organizing Processes (O) การจัดโครงสร้างของการดำเนินงานโดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่และรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์

2.1) จัดจำแนกหน้าที่ (Distributing functions) งานการนิเทศการศึกษามีหลายประการ ทั้งการฝึกอบรมประจำการ การจัดหลักสูตร และจัดบุคลากร เป็นต้น เพื่อมิให้งานสับสนงานซ้อนงาน ควรจำแนกลักษณะงานให้เด่นชัด

2.2) การประสานงาน (Coordinating) ประโยชน์ของการประสานงาน คือ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ขจัดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน เป็นต้น และโดยหน้าที่ของผู้นิเทศทำหน้าที่ ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับฝ่ายบริหารการศึกษาโดยตรง

2.3) ชี้แหล่งข้อมูลวิชาการ (Resources allocating) การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนอำนวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องใช้ในสถานศึกษาทั้งที่หาได้เองและการจัดขึ้น

2.4) จัดให้มีความสัมพันธ์มีความต่อเนื่อง (Establishing relationship) ความเป็นปึกแผ่นในหน่วยงานการนิเทศ เป็นผลสืบเนื่องจากข้อ 2.2 และมีผลกระทบต่อการนิเทศเป็นอย่างมาก

2.5) เป็นตัวแทน (Delegating) ตามลักษณะงานของการนิเทศ ทำงานที่เป็นตัวแทนทั้งในด้านการศึกษา มีบทบาทเป็นตัวแทนทั้งในด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านวิทยากร และด้านประสานงาน

3) Leading Processes คือ บทบาทในฐานะผู้นำที่ดำเนินการการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกบุคคล การให้คำปรึกษาแนะนำกระตุ้นให้บุคคลทำงานลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร

3.1) ผู้นำในการตัดสินใจ (Decision-making) กระบวนการนี้เทศไม่ได้มุ่งหมายในการใช้อำนาจเผด็จการ หากแต่การตัดสินใจนั้นจะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ

3.2) ให้ข้อเสนอแนะ (Suggesting) ให้คำปรึกษาแนะนำ

3.3) สร้างแรงจูงใจ (Motivation) เนื่องจากกำลังใจมีวันหมดไปได้ การรักษาแรงจูงใจให้คงทนถาวร ขึ้นอยู่กับการตอบสนองความต้องการ การเข้าใจกัน การเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิภาพ เป็นต้น

3.4) การสื่อความหมาย (Communicating) กระบวนการนำในการนี้เทศที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การใช้ความสามารถในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาของผู้นี้เทศเป็นสำคัญ

3.5) การคิดริเริ่ม (Initiating) บรรยากาศในการคิดริเริ่มอยู่ที่ภาวะของผู้นำ หากศึกษานี้เทศเป็นผู้มีใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดของคนอื่น สนับสนุนให้เขาคิด มองข้ามความผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ โดยไม่ตั้งใจ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้อุบายจะคิดจะริเริ่มทำอะไรใหม่ ๆ ข้อที่น่าคำนึงก็คือ ลักษณะของสังคมไทยบางประการที่ทำให้คนไม่อยากจะริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การตีเพื่อทำลาย การนินทา การว่ากล่าวผู้ที่คิดทำอะไรแล้วไม่สำเร็จ เป็นต้น

3.6) การสาธิต (Demonstrating) คือ การนำเผยแพร่ทางวิชาการศึกษานี้เทศสาธิต บทเรียน สาธิตการสอนวิธีต่าง ๆ แก่คณะครู สนับสนุนให้สถานศึกษามีการสาธิตวิชาการแก่ชุมชน เช่น จัดสัปดาห์เกษตร สัปดาห์วัฒนธรรม สาธิตเมื่อมีความเคลื่อนไหวทางวิชาการใหม่ ๆ ในข้อนี้ นอกจากสถานศึกษาจะได้ทำหน้าที่ในด้านการประชาสัมพันธ์กับภายนอกแล้วยังเป็นการนำให้ชุมชนมองเห็นความสำคัญของสถานศึกษาเข้าใจสถานศึกษาและสนับสนุนสถานศึกษาในโอกาสต่อมา

4) Controlling Processes การควบคุมการปฏิบัติงานดำเนินงานโดยพิจารณา มอบหมายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติ

4.1) ทำให้ถูกต้อง (Taking Corrective Action) การควบคุมในการนี้เทศแตกต่างจากการควบคุมทางบริหาร เพราะการนี้เทศใช้พระคุณมากกว่าพระเดช เมื่อศึกษานี้เทศทราบข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดของครู ศึกษานี้เทศจะใช้เทคนิคการนี้เทศแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ซึ่งเป็นไปเพราะครูมีความเชื่อถือศรัทธาในหลักการ ความร่วมมือในด้านนี้มาจากน้ำใสใจจริง มิใช่จากการใช้อำนาจบังคับ

4.2) ความเจริญงอกงาม (Expediting) ในกรณีที่มีการกระทำถูกต้องหรือการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษานี้เทศก็ย่อมช่วยให้กิจการนั้นประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

4.3) การกล่าวขอโทษเป็นลายลักษณ์อักษร (Reprimanding) การทำงานร่วมกับบุคคลหลายประเภท เราย่อมได้รับความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นพื้นฐาน บุคคลบางคนย่อมง่ายต่อการแนะนำ บางคนจะต้องใช้หลักการเข้มงวดกวดขันจึงจะยอมเปลี่ยนแปลงแก้ไข พระพุทธเจ้าทรงแบ่งคนเป็น 4 ประเภท คือ อุกขติตัญญุบุคคล ง่ายต่อการแนะนำอบรม วิปจิตัญญุบุคคล คือ แนะนำ

อบรมได้ไม่ยาก เนยยะบุคคล คือ ต้องพร่ำสอนอยู่เสมอ ปทปรมบุคคล คือ ไม่อาจแนะนำได้ ซึ่งศึกษานิเทศก์อาจใช้หลัก Reprimanding สำหรับวิบัติัญญบุคคล เพื่อให้เขาปรับปรุงตัวเอง

4.4) บทกำหนดโทษ (Applying Sanctions) เมื่อแนะนำช่วยเหลือโดยประการต่าง ๆ แต่ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข บทกำหนดโทษเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารทั่วไป

5) Asscssing Processes การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยการปฏิบัติงาน

5.1) พิจารณาผลงาน (Judging Performance) ประเมินค่าผลงานว่าดี-เลวประการใด

5.2) วัดผล (Measuring Performance) วัดผลสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน

Gulick and Uwick, 1973 (อ้างถึงใน สุนันทา สบายวรรณ, 2558: 30) ให้ความหมายว่า มีการนำเอากระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่ได้รับความนิยมที่สุดมีชื่อว่า POSDCoRB มีกระบวนการดังนี้

1) Planning (P) หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่ต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแผนวิธีปฏิบัติ พร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติ

2) Organizing (O) หมายถึง การจัดรูปโครงการหรือเค้าโครงการหรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อกันสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป

3) Staffing (S) หมายถึง การบริหารงานอันเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงานการบริหารงานบุคคลดังกล่าวรวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคคนมาทำงานการบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลที่บรรจุแต่งตั้งไว้แล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นและการลดชั้น ตลอดจนการพ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป

4) Directing (D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการหลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

5) Coordinating (Co) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์หน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การหรือสำนักงานใหญ่ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้ง แต่หน่วยงานทำงานประสานกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การหรือหน่วยงานใหญ่ร่วมกัน

6) Reporting (R) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง การเสนอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าของงานทุกกระยะสะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในขณะเดียวกันควรเสนอรายงานผู้ใต้บังคับบัญชาทราบด้วยจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

7) Budgeting (B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงินการวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงินการบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม



จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นขั้นตอนที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเพื่อจะนำมากำหนดวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับปัญหานั้น ๆ มีการจัดทำงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน ลงมือปฏิบัติร่วมกันเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามาทำงานเป็นทีม มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้น มีการสรุปผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จัดทำเป็นรายงานเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบร่วมกัน

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษาของนักวิจัยข้างต้นสามารถสังเคราะห์ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา	รุ่ง พลุสวัสดิ์ (ม.ป.ป.)	วัชรวิภา เสาเรียนดี (2553)	ปริญญพร วงศ์อนุตรโรจน์	ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556)	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	จิตติมา วรรณศรี (2557)	Harris B. M. (1978)	ความถี่
ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ			✓		✓	✓	✓	4*
ด้านจัดลำดับความสำคัญของงาน	✓		✓				✓	3
ด้านการดำเนินงานการนิเทศ	✓	✓		✓	✓	✓		5*
ด้านการประเมินผลและสรุปผล	✓	✓		✓	✓	✓		5*
ด้านการวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6*
ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน			✓				✓	2
ด้านกระบวนการนำบุคลากร	✓						✓	2
ด้านการให้ความรู้	✓	✓		✓	✓			4*
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	✓		✓	✓	✓			4*
ด้านการเลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจ	✓	✓						2
จะปรับปรุงและพัฒนา								
ด้านการนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติ		✓						1

## ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา	รุ่ง - พลุสวัสดิ์ (ม.ป.ป.)	วัชรมา เลาเรียนดี (2553)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556)	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	จิตติมา วรรณศรี (2557)	Harris B. M. (1978)	ความถี่
ด้านการจัดทำแผนการนิเทศกำหนด วันเวลาที่จะนิเทศ	✓	✓						2
ด้านการจัดสรรทรัพยากร	✓		✓				✓	3
ด้านการประสาน	✓		✓				✓	3

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์พิจารณาเลือกแนวคิดองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป โดยกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการให้ความรู้ 4) ด้านการดำเนินงานการนิเทศ 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และ 6) ด้านการประเมินผลและสรุปผล มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการเพื่อเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยก่อนที่จะดำเนินงานขั้นต่อไปได้ควรเริ่มต้นด้วยขั้นตอนการรวบรวมปัญหาและความต้องการของครูเพื่อที่จะสามารถวางแผนการดำเนินการวิธีการแก้ไขให้สอดคล้องสภาพที่เกิดขึ้น ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการว่ามีความหมายและวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

อารมณี ฉนวนจิตร (2556: 78) ให้ความหมายคำว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการไว้ ดังนี้ สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในขณะที่ ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังหรือเป้าหมาย และความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นในขณะที่งานนั้นมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับที่ไม่เป็นปัญหา

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 24-25) ให้ความหมายว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง

เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดอย่างไรก็ตาม การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นดังต่อไปนี้

- (1) นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ
- (2) ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
- (3) ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรและวัสดุ
- (4) ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการ

ทัณฑิมา พงษ์พรหม (2558: 27) ให้ความหมายว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเป็นการพิจารณาสภาพที่แท้จริง และข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาในขณะนั้น เพื่อนำมาประกอบการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงานการนิเทศภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ศศิกานต์ พันธุ์โนราช (2561: 21) ให้ความหมายว่า การศึกษาความต้องการความจำเป็นในการนิเทศ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาการนิเทศภายใน วิเคราะห์ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา นำเสนอปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ กำหนดความต้องการจำเป็นในงานพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 83) ให้ความหมายว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ทำการสำรวจความต้องการของครู ด้านการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา สภาพห้องเรียน สภาพแวดล้อมทั่วไป สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดทำแฟ้มข้อมูล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประชุมวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษาทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียนพัฒนาคุณภาพหรือยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพบริบทและปัญหาของสถานศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น จัดประชุมคณะครูเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน สำรวจและประเมินความต้องการของครูอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการนำผลการประเมินการนิเทศภายในของปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบด้วย มีการนำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายใน ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาร่วมกัน และศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ

## 2) ด้านการวางแผน

เมื่อทำการตรวจสอบสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นขั้นตอนที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าขั้นตอนใด เนื่องจากเป็นขั้นตอนกำหนดทิศทางในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำการนิเทศจะต้องอาศัยทักษะในการบริหารจัดการเข้ามาช่วยในการดำเนินการวางแผนการดำเนินการนิเทศ เพื่อที่การนิเทศจะได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายและวิธีการดำเนินการในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

อารมณฺ์ ฉนวนจิตร (2556: 79) ให้ความหมายว่า การวางแผนเป็นขั้นดำเนินการ จากที่ได้วิเคราะห์สาเหตุและกำหนดกิจกรรมนิเทศแล้ว การกำหนดวิธีการดำเนินการเป็นการนำผล จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ สาเหตุและกิจกรรมการนิเทศมาแจกแจง รายละเอียดที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีดำเนินการ

รุจภา วรงค์ภาพสินธุ์ (2560: 85) ให้ความหมายว่า การวางแผนการนิเทศเป็นการศึกษา นโยบาย วัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนให้สนองต่อนโยบาย กำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานนิเทศ ดำเนินประสานคนและงานเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถดำเนินงานไปด้วยดี จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ดำเนินการทำแผนปฏิบัติงานออกมาเป็นรูปเล่มและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานไว้เป็นหลักฐาน

กรรณิกา นิลเพชร (2558: 43) ให้ความหมายว่า การวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดกระบวนการไว้ล่วงหน้าเพื่อดำเนินงานนิเทศ มีกระบวนการวิเคราะห์แผนงาน เพื่อกำหนดจุดประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ มีการพัฒนาหาวิธีแก้ไขปัญหาล่วงหน้า มีการกำหนด เป้าหมายในการดำเนินงานนิเทศ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับ สภาพปัจจุบัน มีการนิเทศ กำกับและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำโครงการในการดำเนินงาน นิเทศภายใน มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศ

ทัศนิตมา พงษ์พรม (2558: 31) ให้ความหมายว่า การวางแผนและการกำหนดทางเลือก เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การนิเทศภายในให้เหมาะสมและสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย โดยต้องอาศัย การกำหนดทางเลือกผ่านการวางแผนหรือโครงการเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มา ซึ่งแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

ศศิกานต์ พันธุ์โนราช (2561: 21) ให้ความหมายว่า การวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กำหนด ขั้นตอน การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา กำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา กำหนดรายชื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การจัดทำโครงการดำเนินการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทิน การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงาน การนิเทศภายในสถานศึกษาให้ครูทราบ

ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 86) ให้ความหมายว่า การวางแผนการนิเทศและกำหนด ทางเลือก หมายถึง กระบวนการในการเตรียมข้อมูลเพื่อวางแผนการนิเทศ โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างสื่อเครื่องมือสำหรับ การนิเทศ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การวางแผน การกระจายทรัพยากร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาการศึกษา เผยแพร่แผนปฏิบัติการนิเทศ แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ การประชุม ทำแผนปฏิบัติการนิเทศ จัดกิจกรรมการนิเทศภายใน การประสานงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้ได้ผลคุ้มค่าที่สุด

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่วิเคราะห์และสังเคราะห์เกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดเป็นเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ เน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน จัดทำเป็นแผนงานและขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดและแต่งตั้งบุคลากรคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบ การนิเทศภายในอย่างชัดเจน จัดประชุมชี้แจงแผนงานก่อนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับทุกคนในสถานศึกษาให้จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาและกำหนดงบประมาณให้สอดคล้อง กับแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

### 3) ด้านการให้ความรู้

การให้ความรู้หรือเรียกกันว่า “การพัฒนาบุคลากร” เป็นการสร้างความแข็งแกร่ง ทางวิชาการให้กับครูผู้สอน เกี่ยวข้องกับการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงการสร้างเสริม ประสิทธิภาพทางวิชาชีพให้กับครูด้วย โดยทำการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอนและต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย จุดหมายปลายทางที่สำคัญที่สุดคือการส่งเสริม เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในลำดับต่อไป มีนักการศึกษา ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความรู้ดังนี้

วิลเลียม กลัฟฮาย (2560: 25-26) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าครูในสถานศึกษาจะมีความสามารถ ดีเด่นเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้ความชำนาญย่อมจะด้อยลงและการทำงานที่จำเจ ย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ ย่อมจะได้รับเพิ่มเติม ฉะนั้นสถานศึกษา จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้

(1) เป็นการประหยัดเวลาของบุคลากรในการแสวงหาความรู้ความสามารถและ ทักษะ

(2) เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาจะช่วยให้ ครูเก่าและครูใหม่เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วย

(3) เป็นการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานบางครั้งในสถานศึกษา อาจเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแต่เมื่อได้รับการอบรมครู จะช่วยให้ครูได้ระบายความคับข้องใจ เพราะได้มีโอกาสพบปะกับวิทยากรและได้มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(4) เป็นการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาจะช่วยให้ ในสถานศึกษาได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การก่อให้เกิดความสามัคคีและความจงรักภักดี หน่วยงานและเป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้ดีขึ้น

(5) เป็นการช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในบางวิชา บางครั้งครูในสถานศึกษาอาจ ขาดแคลนในบางวิชาชีพครูที่สอนวิชาพลศึกษาหรือวิชาการงานพื้นฐานอาชีพ การจัดให้มีการอบรมครู ในสาขาวิชาดังกล่าว ย่อมช่วยให้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูเหล่านี้ได้

บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นบทบาทสำคัญซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควร จะพยายามหาโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาโดยเท่าเทียมกันเพื่อเป็นสร้างขวัญและ กำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการการทำงานโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือผลสัมฤทธิ์ ทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุภาพร แซ่ลี (2563: 32) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงาน ความคิดสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดการเรียนรู้แบบรายบุคคล จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปแล้ว ยังเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนดำเนินการสำรวจความต้องการที่จำเป็นต่อการพัฒนาครูให้เกิดการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและจัดทำแผนสะสมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2007: 135-148) กล่าวถึง หลักการจัดการกิจกรรมเพื่อให้บริการในการพัฒนาครูทางวิชาชีพ (Professional Development) มีดังนี้

(1) ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับต่ำ (Low Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) ในระดับเบื้องต้น จะไม่มีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ควรเน้นการให้ข้อมูล การสาธิต และการปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ และขั้นตอนสุดท้ายของการประชุมปฏิบัติการควรเน้นให้มีความเข้าใจต่อประเด็นสำคัญที่จะได้รับ

(2) ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกตการให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงานโดยเริ่มด้วย การอธิบายและสาธิตเพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอน

(3) ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับความคิดสร้างสรรค์ได้ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลอง การปรับปรุง การระดมสมองและการแก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Ubben, Hughes and Norris, 2001 (อ้างถึงใน นฤกร บันพุ่มโพธิ์, 2561: 31) กล่าวถึง การพัฒนาครูในสถานศึกษานั้นผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งระดับตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูมีระดับความพร้อมหรือวุฒิภาวะและมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนั้น การมีทัศนคติต่อกลุ่มครูว่าเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult learners) การพัฒนาครูเหล่านั้นจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้บางประการ เช่น

(1) ผู้ใหญ่ต้องการโอกาสกำหนดแผนงานและรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้อย่างพวกเขาด้วยตนเอง

(2) สิ่งพัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา

(3) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง

(4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์เรียนรู้ที่เสริมสร้าง

ขึ้นใหม่ได้

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การให้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เพิ่มเติมกับครูผู้รับการนิเทศ โดยจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน ให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิควิธีการสอน ให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมหาความรู้เพิ่มเติมหลายรูปแบบตามความต้องการของครู สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า

#### 4) ด้านการดำเนินงานการนิเทศ

การดำเนินงานการนิเทศเป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติตามแผนการที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้ ซึ่งอาจพบกับปัญหาในระหว่างการทำงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ทั้งหมด ดังนั้นการดำเนินงานควรทำควบคู่กับการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อทำการแก้ไขและปรับให้เหมาะสมระหว่างที่มีการดำเนินงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะทำหน้าที่ตัดสินใจและสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 229) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติการนิเทศหรือวิธีการนิเทศ คือ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนแก่ผู้รับการนิเทศ ด้วยวิธีการพูด ชี้แนะ แนะนำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมปรึกษาหารือ ร่วมแก้ปัญหาหรือคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อครูต้องการเท่านั้น โดยทั่วไปกระบวนการนิเทศการสอนจะประกอบด้วย การสังเกต การสอนในชั้นเรียน การประชุมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันหาแนวทางในปรับปรุงและพัฒนา หรือด้วยวิธีดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นต้น

อารมณี ฉนวนจิตร (2556: 81) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารควรนัดหมายคณะกรรมการประชุมเพื่อมอบหมายงานจัดเตรียมเครื่องมือและสื่อการนิเทศ ปฏิบัติตามปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ตามโครงการหรือกิจกรรม และเพื่อเป็นการเน้นให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ควรทำปฏิทินปฏิบัติงานให้มีขนาดน่าสนใจเห็นได้ชัดเจน

กรรณิกา นิลเพชร (2558: 36) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการประชุมแผนโครงการ โดยพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน ผู้รับการนิเทศ มีการประเมินผลด้วยตนเอง มีการนิเทศโดยเอกสาร คู่มือและส่งข่าวสาร มีการใช้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาแนะนำการนิเทศ มีการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรม มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการนิเทศ มีการให้อิสระในการคิดและการตัดสินใจ มีการวางแผนติดตามประเมินผล มีการใช้วิธีการหลาย ๆ รูปแบบในการประเมินผลและบันทึกผล และรายงานผลผู้บริหารทราบ

ทัศนิตมา พงษ์พรม (2558: 36-37) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศและควบคุมการนิเทศให้มีคุณภาพตามแนวทางในการนิเทศที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น และการให้การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้ที่อยู่แล้วเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ศศิกานต์ พันธุ์โนราช (2561: 24) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติตามปฏิทินการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ประชุมเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศภายในสถานศึกษา ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือเหมาะสมกับกิจกรรม ผู้นิเทศให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ และผู้รับการนิเทศนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการสอน

ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 89) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ดำเนินกิจกรรมการนิเทศโดยตรงและโดยอ้อม ประชุมปรึกษาหารือหลังการจัดกิจกรรมการนิเทศ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู กำกับติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพและการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามแผนงาน โดยดำเนินการนิเทศตามแบบแผนที่กำหนดไว้ด้วยรูปแบบของการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการนิเทศให้เข้าใจตรงกัน มีดุลพินิจและสามารถเลือกกิจกรรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเกิดความกระตือรือร้นในดำเนินงานการนิเทศภายใน ดูแลให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน กำกับติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้ และประชุมครูเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

#### 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในประสบความสำเร็จได้เร็วมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถมองข้ามไปได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้

Good (1973: 373 - 374) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและรวมถึงสภาพจิตใจของครูที่มีต่องานที่ทำซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โดยก้าวหน้าและสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554: 24) ให้ความหมายว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน โดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่มีต่อองค์กร ทัศนคติที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชาแบบคำนึงถึงพนักงาน ปริมาณงาน และความตึงเครียดของงาน การปฏิบัติตนต่อบุคคลในองค์กร ความภูมิใจในองค์กร ความพอใจในเงินเดือน ทัศนคติที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางการภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้น



อารี เพชรผุด (2555: 24) ให้ความหมายว่า การศึกษาขวัญกำลังใจจะทำให้ทราบความต้องการของครูในสถานศึกษา ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความหวัง ความกล้า และความเชื่อมั่น ผู้ที่มีขวัญกำลังใจที่ดี สังเกตได้จากความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข ถ้าครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข ดังนั้นประโยชน์ของการศึกษาขวัญกำลังใจพอจะสรุปได้ดังนี้

- (1) ผู้บริหารจะได้ทราบ
- (2) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงสิ่งที่เขาอัดอั้นตันใจหรือไม่สบายใจออกมาทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น
- (3) มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเจตคติในระดับผู้บริหาร
- (4) ทำให้ทราบว่าบุคคลในองค์กรต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง
- (5) ให้ข้อมูลฝ่ายนายจ้างและกรรมการได้เป็นอย่างดีทำให้ทราบว่าบุคคลในองค์กรต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะผลจากจากศึกษาจะต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศปฏิบัติต่อเข้าอย่างไร และต้องการฝึกฝนเพิ่มเติมอะไรบ้างนั้น

จึงสรุปได้ว่าขวัญกำลังใจจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการร่วมมือร่วมใจของฝ่ายบริหาร หัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติ ครู บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นต่อหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำให้ทราบความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานจนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กุลนิษฐ์ ปิ่นเพชร (2558: 33-34) ให้ความหมายว่า บทบาทและความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน นโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานขององค์การ สภาพการปฏิบัติงาน การตอบแทนการปฏิบัติงาน สุขภาพกายและจิตของผู้ปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำได้โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาความรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง ให้มีความก้าวหน้าและมีความรู้ที่มั่นคงในชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

วิภา แซ่อึ้ง (2559: 16-18) ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพะในการการทำงานซึ่งช่วยให้บุคลากรรักษาหรือคงไว้ซึ่งความตั้งใจและแรงศรัทธาที่อยู่ตลอดเวลาและร่างกายในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครูแต่ละหน่วยงานต่างก็ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความสามัคคี ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ซึ่งผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานและความสำเร็จของงาน โดยอาศัยวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร คือ ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจมั่นคง มีความตั้งใจทำงานแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานนั่นเอง

พจนีย์ คำมุงคุณ (2559: 27) ให้ความหมายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้แก่

- (1) ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- (2) จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน
- (3) การให้บำเหน็จรางวัล
- (4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- (5) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

อาภรณ์ อับดุลฮาгим (2559: 20-24) ให้ความหมายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร เช่น ลักษณะท่าทีหรือบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นกับข้อปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคและเท่าเทียม การเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งจะส่งผลถึงบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น เมื่อทุกอย่างได้รับการตอบสนองอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดขวัญกำลังใจในการที่จะสร้างงานต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานออกมามีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งและมีผลประกอบการในระดับสูงได้ในการเสริมสร้างกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจ เมตตากรุณา ให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน และหน่วยงานควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราวเพื่อที่จะทราบปัญหาที่แท้จริงของพนักงาน ควรมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาอยู่เสมอ ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถให้มีความรู้สึกรับประกันในชีวิตการงาน พนักงานก็จะมีระดับขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตและคุณภาพงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย วิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานอาจจะทำได้โดยการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อนโยบายวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม ให้บำเหน็จรางวัล การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี การจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พักผ่อนบ้างตามสมควร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนทำให้ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

วิไล กล้าหาญ (2560: 28) ให้ความหมายว่า บทบาทด้านการสร้างขวัญกำลังใจถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพลังสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ถ้าขาดการสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคคลเหล่านี้ การปฏิบัติงานก็ย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยอันที่จะส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนใช้วิธีบำรุงขวัญได้เหมาะสม ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูอยู่เสมอ

พเยาว์ หมอเล็ก (2560: 26) ให้ความหมายว่า การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจมีประโยชน์ ทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติและองค์กร เพราะทำให้ทราบข้อมูลผู้บริหารและผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง ผลจากการศึกษาจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร และควรฝึกฝนอะไรเพิ่มเติมทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายบริหาร หัวหน้างาน กับผู้ปฏิบัติ ครู บุคลากร เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นต่อหมู่คณะหรือองค์กร เกิดการคิดสร้างสรรค์ใน กิจกรรมต่าง ๆ ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม ให้ความสำคัญ เสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน เห็นคุณค่าและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู จัดระบบสวัสดิการให้เป็นที่พอใจตามต้องการของครู และจัดสภาพบรรยากาศที่เหมาะสมกับ การทำงานและมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครู

#### 6) ด้านการประเมินผลและสรุปผล

การประเมินผลและสรุปผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่การดำเนินงานทุกโครงการต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้กับการดำเนินงานในครั้งต่อไป เป็นการต่อยอดงานจากประสบการณ์ที่ได้กระทำมาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่ต้องรับทราบเกี่ยวกับข้อมูลในขั้นตอนนี้เพื่อนำมาใช้วางแผนและพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาในครั้งต่อไป ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการประเมินผลและสรุปผลการการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 232-235) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

(1) การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถจะดำเนินการได้ในลักษณะประเมินผลเดี่ยว หรือประเมินผลเป็นกลุ่มได้ ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลนี้ต้องใช้เครื่องมือที่มีความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรงในการวัด จึงอยู่ที่คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ เช่น แบบสอบถามชนิดต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วย

(2) การประเมินเชิงคุณภาพเป็นการประเมินผลจากการสังเกตสัมภาษณ์ การประชุม สัมมนาร่วมกัน อาจจะมีแบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยก็ได้ การประเมินผลแบบนี้ ผู้ประเมินต้องมีความละเอียด ช่างสังเกตขณะเดียวกันต้องไม่มีอคติ มีใจเป็นกลางโดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้เทคนิควิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติได้ ดังนี้

(2.1) เมื่อประเมินผลแล้วพบว่าผลได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ก็สามารถนำวิธีการที่ใช้ในเทศในกลุ่มอื่นต่อไป

(2.2) เมื่อประเมินผลแล้วพบว่าผลการนิเทศยังมีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขก็สามารถปรับปรุงวิธีการใหม่ให้เหมาะสม

(2.3) เมื่อผลการประเมินพบว่าวิธีการนิเทศที่ใช้มีปฏิริยาจากผู้รับการนิเทศ และมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์มากก็ควรจะได้วางแผนการนิเทศใหม่

(2.4) เมื่อพบการประเมินพบว่าเทคนิควิธีที่นำมาใช้ได้ผลดีมากฝ่ายประชาสัมพันธ์ สามารถจะประชาสัมพันธ์ให้สถานศึกษาอื่นนำไปปฏิบัติได้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 229) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการนิเทศจะต้องมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตัวโครงการ วิธีนิเทศของผู้นิเทศและผลลัพธ์หรือผลผลิตของนิเทศด้วย ซึ่งเทคนิควิธีการประเมินผลนั้น ผลสำเร็จของกระบวนการนิเทศแต่ละโครงการอาจจะประเมินโดยวัดผลการเรียนรู้หลายด้าน วัดและประเมินสมรรถภาพ การจัดการเรียนการสอนของครู ด้วยวิธีต่าง ๆ และแบบประเมินผลโครงการแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 81) ให้ความหมายว่า การประเมินผลและรายงานผลเป็นขั้นตอนการประเมินโดยคณะกรรมการการนิเทศภายในสถานศึกษา มีขอบข่ายการประเมิน ดังนี้

- (1) ประเมินผลการดำเนินการทุกขั้นตอน
- (2) นำผลการดำเนินการนิเทศมาเป็นข้อมูลในการประเมินกระบวนการ
- (3) ประเมินผลความพึงพอใจของครูในการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศ

กรรณิกา นิลเพชร (2558: 25) ให้ความหมายว่า การสรุปการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนการนิเทศนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข มีการจัดการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายถือว่าประสบผลสำเร็จ มีการนำปัญหาที่ไม่บรรลุเป้าหมายมาวางแผนใหม่เพื่อพัฒนางานนิเทศกลุ่มงานวิชาการ

ศศิกานต์ พันธุ์โนราช (2561: 25) ให้ความหมายว่า การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การรวบรวมข้อมูลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการสรุปการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนการนิเทศ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข มีการจัดการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายถือว่าประสบความสำเร็จ มีการนำปัญหาที่ไม่บรรลุเป้าหมายมาวางแผนใหม่เพื่อพัฒนางานนิเทศกลุ่มงานวิชาการ

รุจภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560: 89) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นสุดท้ายของการดำเนินการนิเทศ โดยมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ประกอบด้วยผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ทำการประเมินผล โดยอาศัยหลักการประเมินต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อาศัยข้อมูลหลายฝ่ายทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการและการประเมินผลสรุป มีระบบการประเมินประกอบด้วย การประเมินผลทั้งปี ปัจจัยนำเข้า การประเมินผลที่กระบวนการ และการประเมินผลผลิต

ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 92) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการนิเทศและรายงานผล หมายถึง การดำเนินการจัดเครื่องมือประเมินผลการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน การประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกิจกรรมเตรียมการตรวจสอบความพร้อมของผู้ประเมินสรุปและรายงาน เพื่อสร้างและ

ใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม รวบรวมข้อมูลได้อย่างครอบคลุม ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล สรุป และจัดทำรายงานผลการนิเทศเป็นรูปเล่มเพื่อเผยแพร่การนิเทศภายในเป็นประจำทุกปี

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินผลและสรุปผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทำการประเมินร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง แนะนำให้ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปจัดทำเป็นรายงานผลประเมินเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ จัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา ให้ครูทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการนิเทศแล้ว และให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 116 สถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน) จำนวน 61 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน) จำนวน 52 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน) จำนวน 3 สถานศึกษา บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 1,109 คน โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 116 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,055 คน มีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรแนวหน้า ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างยั่งยืน” พันธกิจ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและให้ผู้เรียนปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามสายงาน สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่องค์กรแนวหน้า มี 6 ประเด็นกลยุทธ์ คือ 1) การส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ 2) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ 3) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 4) การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ 5) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา อันได้แก่ 1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น 2) ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 3) กำกับดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการปฏิบัติการนิเทศโดยใช้สถานศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษาเป็นฐานดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนที่สนองต่อนโยบายทางการศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ และคุณภาพระบบบริหารจัดการ ทั้งการนิเทศจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จากจุดเน้นและเป้าหมายดังกล่าว ในส่วนของการนิเทศนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้จัดทำโครงการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อสนองกลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

สุนันทา สบายวรรณ (2558: 72-81) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นตอน มีการดำเนินงานในชั้นการประเมินผลมากที่สุด รองลงมาคือ ชั้นการวางแผน ชั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และชั้นการปฏิบัติการนิเทศ ตามลำดับ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 111-124) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษา 3 คน ศึกษาพิเศษ 1 คน ครูวิชาการ 3 คน ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป 3 คน รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 12 คน 2) กลุ่มที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน ครูวิชาการสถานศึกษา จำนวน 140 คน และครูผู้สอนจำนวน 140 คน รวมทั้งหมดเป็น จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการจัด ณะนำดำเนินงานในหน่วยงาน และด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ ส่วนด้านการประเมินผลการสอน เป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาท การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบทบาทในการนิเทศภายในมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและ ขนาดกลาง ส่วนแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาคือสถานศึกษา ขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรใน การพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม สถานศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณ ตามรายชื่อของนักเรียน เพื่อใช้ในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาหลักสูตร และสถานศึกษา ขนาดใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกิจกรรมตามนโยบายจากส่วนกลาง

วิไล กล้าหาญ (2560: 56-61) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ ภายในสถานศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครูจำนวน 95 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด ส่วนปัญหาของด้านนี้ คือ ผู้บริหารไม่มีเวลามากพอที่จะนิเทศการเรียนการสอนของครูให้มีความต่อเนื่อง เสนอแนะให้ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศ การนิเทศที่สนับสนุนการสอนให้แก่ครู ด้านการประเมินผล พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการสัมมนาไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนครั้งต่อไป ส่วนปัญหาของ ด้านนี้ คือ ผู้บริหารขาดการดูแลและติดตามการประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เสนอแนะ ให้ผู้บริหารควรเน้นการติดตามประเมินผลตามสภาพจริง ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผู้บริหารส่งครูเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อ นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนปัญหาของด้านนี้ คือ ผู้บริหารขาดการติดตามผล การอบรมที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู เสนอแนะให้ผู้บริหารควรติดตามผลการอบรม ของครูว่าได้มีการนำความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์อย่างไรบ้างกับงานที่ได้รับมอบ ด้านการสร้างขวัญ กำลังใจ พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูได้ร่วมกันปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ตามมาตรฐานของสถานศึกษา ส่วนปัญหาของด้านนี้คือ การพิจารณาความดีความชอบยังไม่โปร่งใส และมีความยุติธรรมเท่าที่ควร เสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นรูปธรรม มากขึ้น

อรุณี พิษิต (2561: 81-92) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน 5 สถานศึกษา จำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน

ธนกร ลาวตุ้ม (2561: 49-53) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน จำนวน 291 คน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

จารทิพย์ ด้ายศ (2561: 116-125) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน จำนวน 217 คน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตามลำดับ ครูที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ

ญาณี ญาณะโส (2562: 59-64) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 94 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดระบบการนิเทศ ด้านการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ ด้านการติดตามประสานงานเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศ ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา



แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การนิเทศระหว่างสถานศึกษาต่างๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน จัดให้มีการประชุมชี้แจงมอบหมายที่ชัดเจน รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

เฉลิมวุฒิ โสมงาม (2562: 92-97) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน และครูผู้สอน จำนวน 352 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สุภาพร แซ่ลี (2563: 56-61) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาเอกชน อำเภอสะเดา สังกัดสำนักงานการศึกษาสถานศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 186 คน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

อัจฉริยา ฤทธิธ (2563: 90-97) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 331 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านกิจกรรมการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ และด้านเทคนิควิธีการนิเทศ ตามลำดับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการนิเทศ ควรมีการสำรวจความต้องการโดยสังเกต

ซักถามและแลกเปลี่ยนอย่างเป็นมิตร ด้านเทคนิควิธีการนิเทศ ควรร่วมมือจัดทำแผนการนิเทศให้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอนควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ด้านกิจกรรมการนิเทศ ควรมีการนิเทศอย่างเป็นระบบมีการแจ้งแผนนิเทศไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การนิเทศมีการปฏิบัติได้จริง ด้านการประเมินผลการนิเทศ ควรมีการนำข้อมูลการนิเทศมาพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน โดยมีการดำเนินการตามแผนและคู่มือการนิเทศ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ Kellough (1990: 51) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ตนเองในด้านความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการนิเทศการสอนของครูใหญ่สถานศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่รับรู้ตนเองมีสมรรถภาพทางการนิเทศ เนื่องจากมีประสบการณ์ในฐานะครูใหญ่ ประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหมวด ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงาน ประสบการณ์ในฐานะผู้นิเทศของครู ส่วนด้านความรับผิดชอบในการนิเทศของครูใหญ่ มีการรับผิดชอบการนิเทศได้ เพราะเคยมีประสบการณ์ด้านการสอน ประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหมวด มีการเตรียมการนิเทศล่วงหน้า มีข้อเสนอแนะว่า ครูใหญ่ควรพยายามหาทางพัฒนาความสามารถในการนิเทศให้กับตนเอง โดยเฉพาะสถานะผู้นำทางการนิเทศ เพื่อที่จะสามารถทำการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และครูใหญ่ควรได้รับการสนับสนุนจากครูในกระบวนการนิเทศการสอน

Moore (2000: 6105-A) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารสำนักงานกลาง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่า การประเมินเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับการประเมินผล นอกจากนี้ผู้นิเทศและผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลในช่วงที่มีการประชุมกลางปีและปลายปีการศึกษา

Bland (2005: 80) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครูใหญ่และที่ปรึกษาสถานศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษาในรัฐเวอร์จิเนีย ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่เชื่อว่าการพัฒนาที่ปรึกษาสถานศึกษาสู่มืออาชีพมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทั้ง 3 กระบวนการ ได้แก่ การบริหารจัดการแผนโปรแกรมและการให้ความรู้ด้านการนิเทศเพิ่มเติมในเรื่องการแนะแนวและการให้คำปรึกษาด้านอื่น ๆ ที่ปรึกษาเชื่อว่า การกำหนดมาตรฐานในกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการกับด้านแผนโปรแกรมมีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐาน ส่วนการให้ความรู้ด้านการนิเทศไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐาน ครูใหญ่และที่ปรึกษามีความเห็นต่อการนิเทศภายในและผลการดำเนินการที่แตกต่างกัน

Rizzo (2010) ได้ทำการศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศการศึกษาและติดตามผลในปัจจุบันโดยใช้แบบสอบถามของ 43 รายการ ถามครู 345 คน และศึกษานิเทศก์ 58 คน ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างระหว่างแนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การเข้าใจพื้นที่ที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของสถานศึกษา การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดไว้ใจได้

ใช้ความหลากหลายของวิธีการนิเทศ ความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ออกมา ชี้บอกความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความหลากหลายของสถานศึกษา การมาเยี่ยม บ่อยมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้สถานศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจนและ การดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการนิเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน สถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นับว่าเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่สามารถมองข้ามหรือละเลยในการนำมา ดำเนินการภายในสถานศึกษาได้ การนิเทศจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการที่ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีต้องอาศัยคณะบุคคลทำงานเป็นกลุ่มโดยเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือ การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานเมื่อ ดำเนินงานมาระยะเวลาหนึ่งอาจจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเหล่านี้ประสบปัญหาหลายประการ เช่น ขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติลดลง เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากไม่มีการเข้ามาช่วยเหลือหรือจัดการอย่างทันท่วงที อาจส่งผลให้เกิดปัญหามากขึ้น จนทำให้เป้าหมายหลักที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นนั้นไม่สามารถบรรลุผล ได้ในที่สุด ซึ่งหากจะรอให้ศึกษานิเทศก์เข้ามาช่วยเหลือคงอาจไม่ทันกับปัญหาที่ลุกลามไปนั้น นอกจากนั้นศึกษานิเทศก์ยังมีจำนวนไม่มากพอจะเข้ามาแก้ปัญหาได้ทั้งหมด เพราะฉะนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้รู้จักปัญหาและสามารถที่จะแก้ไขได้ตรงจุดที่สุด ดังนั้นควรร่วมมือร่วมใจกันเพื่อ แก้ไขปัญหานั้นร่วมกันโดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงต้องเป็นผู้นำทิศทางการดำเนินงาน การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยจะต้องมีการดำเนินตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะ ทำการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปวางแผน พัฒนา ปรับปรุง กำหนดนโยบายการนิเทศ ภายในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำหน้าที่ผู้นำการนิเทศภายในอย่างเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอเนื้อหาและประเด็น ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 1.2 การบริหารงานวิชาการ
  - 1.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
  - 1.4 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
  - 2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 2.3 หลักการนิเทศการศึกษา
3. การนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.3 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.4 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.5 กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.6 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 4.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 4.2 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
    - 4.2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
    - 4.2.2 ด้านการวางแผน
    - 4.2.3 ด้านการให้ความรู้
    - 4.2.4 ด้านการดำเนินงานการนิเทศ
    - 4.2.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
    - 4.2.6 ด้านการประเมินผลและสรุปผล
5. บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาของผู้บริหารที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจะต้องใช้ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

ไกรสร เจียมทอง (2561: 31) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนดโดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษาจัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสม เกิดประโยชน์ และมีประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สัมนา ธรนิษฐ์ (2556: 95) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า คือกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมี การวางแผน วินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความรู้มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษาที่ดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนางานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561: 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า คือ กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมี การวางแผน วินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความรู้มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561: 23) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

อีกนัยหนึ่ง ทรงพล เจริญคำ (2559: 3) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารนำทรัพยากร คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) มาใช้บนพื้นฐานความเชื่อ วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ภาวะผู้นำ เทคนิคการบริหารทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยการนำทรัพยากร คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) มาใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและครอบคลุมขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

## 2. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551: 29) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไหลหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic Affairs Dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องและตลอดไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จรุณี แก้วเขียน (2555: 4) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิชาที่สอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

จิตติมา วรรณศรี (2557: 4) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและการประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

วีรศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557: 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมงานด้านวิชาการ ตลอดจนการประเมินผลการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อัจฉรา จงดี (2560: 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่บุคลากรภายในสถานศึกษาต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28 - 30) มีหลักการบริหารงานด้านวิชาการ เป็นภาระหลักในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อพัฒนา ผลผลิต คือ นักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ดังนี้

#### 1) หลักการและแนวคิด

1.1) ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

1.4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.5) มุ่งส่งเสริมการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ

2.1) ภาระงานด้านการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่

2.1.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2.1.2) การวางแผนด้านวิชาการ

2.1.3) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

2.2) ภาระงานด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.2.1) การวางแผนด้านวิชาการ

2.2.2) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2.3) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3) ขอบข่ายและภาระงาน

3.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

3.2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3.3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.6) การวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3.8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

3.9) การนิเทศการศึกษา

3.10) การแนะแนว

3.11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3.12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3.13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น



3.14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวคกร หน่วยงาน สถานศึกษาประกอบและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

3.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

3.17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 22) ให้ความหมายว่า ความสำคัญการบริหารงานวิชาการ หมายถึง เป็นงานหลักของสถานศึกษาและส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมีไม่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 1-2) ให้ความหมายว่า ความสำคัญการบริหารงานวิชาการ หมายถึง เป็นงานรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแยกประเภทเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารงานบุคลากรได้แก่ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่คิดเป็น ร้อยละ 20 งานบริหารกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารงานงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 และงานบริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556: 36) ให้ความหมายว่า ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา ซึ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน ทั้งทางเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เป็นงานที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาโดยตรง

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญต่อสถานศึกษา เพราะเป็นงานหลักในการการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นหัวใจสำคัญ ของการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

#### 4. ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

จันทร์านี สงวนนาม (2551: 150) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 5) การพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ยุคต้นที่ หวานฉ่ำ (2555: 19) ให้ความหมายว่า ขอบข่ายของงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีการส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษาให้การส่งเสริมสนับสนุน และเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายใน มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 41) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผลประเมินผลและการดำเนินเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดทำระเบียบ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือเรียนแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและการนิเทศการศึกษา

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการเป็นการจัดทำหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการนำหลักสูตรมาใช้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละวิชา การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การแนะแนวการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ และส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลในครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

## แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

### 1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา มาจากคำภาษาอังกฤษที่ว่า “Supervision” จากความหมายตามรูปศัพท์ คือ การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ และปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษา มีนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศหลายท่านได้นิยามความหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

วิชรา เล่าเรียนดี (2556: 3) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพ การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

ฐิติมา วรรณศรี (2557: 107) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศกับครูเพื่อช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ครู

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2559: 207) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการในการจัดกิจกรรมอันนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่พึงประสงค์ และเป็นการแสดงถึงกิจกรรมการนิเทศที่เป็นไปในทางการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดในการประกันคุณภาพ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559: 22) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงการกระตุ้นให้ครูใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ทางการสอน (Dynamic Supervision) ให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุง ส่งเสริมลักษณะความเป็นผู้นำทางด้านบริหารและด้านวิชาการทางการศึกษาที่มีลักษณะการนำจะต้องมาจากกลุ่มคณะ (Group) มิใช่เกิดจากบุคคลหนึ่งบุคคลใดอำนาจการตัดสินใจปัญหาควรมาจากคณะบุคคล ให้เกิดความน่าเชื่อถือ เชื่อมมั่นในความสามารถ การฝึกความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับครูและบุคคลอื่น

สกาวัฒน์ ไกรมาก (2561: 11) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามแนวทางของประชาธิปไตยที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และการเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 6) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง การให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร

Good (1973: 572) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกวิถีทางของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงการเรียนการสอน

Harris (1975: 115) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อรักษามาตรฐานหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการนิเทศการศึกษาภายใต้ระเบียบแบบแผนอำนวยความสะดวกแก่การสอนให้พัฒนาดียิ่งขึ้น โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านการสอนเป็นสำคัญ

Glickman (1990: 6) ให้ความหมายว่า เป็นแนวความคิดกับการทำงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตรการจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการสอน และพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผล การเรียนการสอน

Oliva and Pawlas (2001: 1-12) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษานั้นเป็นการให้บริการแก่ครู ทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยการให้บริการนี้เป็นการช่วยเหลือที่มีความชำนาญเฉพาะเพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่นำมาซึ่งการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้มีมาตรฐาน โดยมุ่งที่จะช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อนักเรียนหรือผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษานับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญของการจัดการศึกษา ดังนั้นในการที่จะดำเนินการจัดการศึกษาได้นั้นจะต้องมีความเข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาอย่างละเอียดเพื่อจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 205) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1) เพื่อให้ครูได้พัฒนางานการสอนของตนเอง เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งเป็นงานหลัก ครูจึงปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตลอดจนเลือกใช้กิจกรรมการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา และความสามารถของผู้เรียนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงามตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2) เพื่อส่งเสริมขวัญคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็ง เนื่องด้วยงานการสอนเป็นงานที่หนักงานหนึ่งในหลาย ๆ งาน เพราะเป็นการมุ่งพัฒนาคนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรจากภายในออกมาสู่ภายนอกให้เห็นเป็นประจักษ์ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จะปรับปรุงงานครูให้ก้าวหน้าตลอดเวลา เนื่องจากทางด้านจิตวิทยานั้น สติปัญญาของบุคคลจะนำเอามาใช้ได้เต็มศักยภาพ ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีขวัญและกำลังใจที่มั่นคงสม่ำเสมอ

3) เพื่อช่วยผู้สอนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ เนื่องจากการสอนในสถานศึกษาเป็นประสบการณ์ตรง อาจจะทำให้ผู้สอนที่บรรจุใหม่ไม่เข้าใจงานของสถานศึกษา ทำให้เกิดการปรับตัวได้ยาก ดังนั้นการนิเทศจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ผู้สอนที่บรรจุใหม่เข้าใจงานของสถานศึกษาได้เร็วขึ้น

4) เพื่อช่วยให้ผู้สอนได้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะมุ่งเน้นในส่วนที่เป็นหน้าที่ของสถานศึกษา และผู้สอนได้ทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงามทุก ๆ ด้านอย่างสมดุล

5) เพื่อช่วยเสริมสร้างผู้สอนให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยมุ่งเน้นให้ผู้สอนมีความรู้ดีในวิชาที่ตนทำการสอน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในวิชาการอื่น ๆ มาสนับสนุนวิชาที่ทำการสอนอยู่ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และควมมีสุขภาพอนามัยไปพร้อมๆ กัน

6) เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้สอน เนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้สอนในสถานศึกษา บางครั้งอาจพบกับปัญหาทั้งในด้านงานวิชาการ ธุรกิจ กิจกรรมและอื่น ๆ ในบางครั้งผู้นิเทศ อาจจะช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้สอนด้วยก็ได้ เพราะถือว่าศึกษานิเทศก์มีประสบการณ์มาก่อนย่อมมีแนวทางในการให้ข้อเสนอแนะได้ด้วยเพื่อความเป็นกัลยาณมิตรต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 20) ให้ความหมายว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

1) เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน ช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

2) เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา

3) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

4) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

ยุพิน ยืนยง (2553: 38) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย คือ การช่วยเหลือแนะนำและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้อันดีของนักเรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557: 40) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา คือทำให้สถานศึกษาเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ภารกิจของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู อาจารย์ จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองมิใช่เน้นแต่เรื่องเทคนิคการสอนและการคิดค้นระเบียบการสอนเท่านั้น ยังต้องมุ่งส่งเสริมความเจริญเติบโตของนักเรียนโดยรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย และด้านสังคมด้วย

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2557: 33-34) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งพัฒนาครู เพื่อให้ครูพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีตัวบ่งชี้คุณภาพผู้เรียนเป็นตัวแสดง ความสำเร็จของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็จัดได้ว่าเป็นจุดมุ่งหมายหลักของคุณภาพการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรหรือตามเกณฑ์ประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน ซึ่งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักการศึกษาต้อง

ทำการศึกษาและวางแผนพัฒนาทั้งระบบให้สอดคล้องกันและสามารถตอบสนององค์การประเมินทุกเกณฑ์ได้ คือสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรมุ่งหวังให้สถานศึกษาเป็นซึ่งผู้นิเทศควรมี พฤติกรรมในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้ครูมีความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้ความร่วมมือและพร้อมที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เกิดการพัฒนาทางการสอน รู้จักนำข้อผิดพลาดมาแก้ไข ป้องกันมิให้มีการผิดพลาดซ้ำและไม่เกิดข้อผิดพลาดใหม่ ๆ รวมถึงสามารถคิดค้นวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทของผู้เรียน และความสนใจของผู้สอนด้วย

ฉวีวรรณ ไชยพิเศษ (2561: 25) จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ตีระหว่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลสู่เป้าหมายสุดท้ายคือ ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและช่วยวางแผนการสอน สามารถค้นหาวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทของผู้เรียนและความสนใจของผู้สอนจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน

Briggs (1986: 123-130) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาโดยแบ่งเป็น 4 ประการ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่ครูสามารถทำได้โดย
  - 1.1) ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถด้านการสอนด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการศึกษา และการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น
  - 1.2) ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกปฏิบัติและทดลองใช้ทักษะการสอนและการจัดกิจกรรมใหม่ ๆ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
  - 1.3) ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความสามารถในการคิดและตัดสินใจที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง
- 2) การส่งเสริมและรักษาคุณภาพในมาตรฐานการศึกษา ได้แก่
  - 2.1) ช่วยครูให้เข้าใจในวัตถุประสงค์หน้าที่และรับผิดชอบด้านการศึกษาของสถานศึกษาและของครู
  - 2.2) ช่วยให้ครูมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และสามารถช่วยเหลือแนะนำวิธีการแก้ปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีก
  - 2.3) ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง
  - 2.4) ช่วยติดตาม ประเมินผล และเสนอแนวทางการปรับปรุงการทำงานของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
- 3) ส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ได้แก่
  - 3.1) ให้เกียรติยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จของครู

3.2) ทำงานร่วมกับครูในฐานะที่ครูเป็นนักวิชาชีพที่มีความรู้และความสามารถที่เท่าเทียมกัน

3.3) สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพครู

3.4) ให้ครูได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู และช่วยในการสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

4) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ได้แก่

4.1) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน

4.2) ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการวิเคราะห์ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาของชุมชน

4.3) สนับสนุนให้ชุมชนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาของสถานศึกษา

4.4) ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสม ใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญนั้น เพื่อมุ่งให้การช่วยเหลือสนับสนุน รวมถึงแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ให้มีทักษะความสามารถและพร้อมมุ่งสู่ความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

### 3. หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการได้ทำการศึกษาและกล่าวถึงหลักการการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559: 25-27) ให้ความหมายว่า หลักการนิเทศการศึกษามีหลักการสำคัญดังนี้

1) หลักความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretical principle) หมายถึง ความถูกต้องตามหลักทฤษฎีกฎเกณฑ์ตามหลักวิชาในการนิเทศ กล่าวคือ

1.1) การนิเทศควรจะเป็นไปตามค่านิยมวัตถุประสงค์ และนโยบายซึ่งเกี่ยวข้องกับการนั้นโดยเฉพาะ

1.2) การนิเทศควรจะเป็นไปตามความเป็นจริง และตามกฎเกณฑ์ของเรื่องนั้น ๆ

1.3) การนิเทศควรจะวิวัฒนาการทางด้านเครื่องมือและกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายนโยบายที่แน่นอน

2) หลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Principle) เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในชั้นเรียน จึงจำเป็นต้องมีการศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ

2.1) การนิเทศควรเป็นไปอย่างมีลำดับ มีระเบียบ และมีวิธีการในการศึกษาปรับปรุง และประเมินผลสิ่งต่าง ๆ ทั้งนี้ย่อมหมายรวมทั้งด้านกระบวนการนิเทศและบรรดาอุปกรณ์ที่จะใช้ในการนิเทศด้วย

2.2) การนิเทศควรได้มาจากการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างเป็นปรนัย มีความถูกต้องแน่นอน เป็นที่เชื่อถือได้ไม่ใช่อการสรุปอย่างง่ายจากสิ่งที่ปรากฏ

3) หลักประชาธิปไตย (Democratic Principle) หมายถึง การให้การเคารพนับถือซึ่งกัน และกันระหว่างผู้นิเทศและครู ผู้นิเทศต้องยอมรับในความเป็นมนุษย์ของครู ซึ่งย่อมหมายความสามารถในการคิดไตร่ตรองและความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ หลักประชาธิปไตยจึงมีแนวคิดที่จะต้องพิจารณา ยึดถือปฏิบัติดังนี้

3.1) การนิเทศจะต้องเคารพในบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล และพยายามส่งเสริม การแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่

3.2) การนิเทศจะต้องเปิดโอกาสให้มีความร่วมมือ และใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด

3.3) การนิเทศควรใช้อำนาจให้น้อยที่สุดและอำนาจนั้นจำเป็นต้องได้มาจากหมู่คณะ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหมู่คณะไปสู่เป้าหมาย

4) หลักการริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Principle) เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็น กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานของครู จึงเป็นเรื่องของการแสวงหา สิ่งที่ดีกว่า ผู้นิเทศจึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้คิดและตัดสินใจในการวางแผนในการทำงานด้วยตนเอง อีกทั้งการนิเทศจะต้องเป็นเรื่องของจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงมีความจำเป็นต่อการนิเทศอย่างหนึ่ง กล่าวคือ

4.1) การนิเทศควรจะแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาส ให้แสดงออกและพัฒนาซึ่งความสามารถนั้นอย่างสูงสุด

4.2) การนิเทศควรมีส่วนในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิด ความคล่องตัวในการทำงานให้มากที่สุด

5) หลักภาวะผู้นำ (Leadership Principle) ผู้นิเทศเปรียบเสมือนตัวการหรือพาหะของ การเปลี่ยนแปลง (Change Agency) ผู้นิเทศจึงต้องมีคุณลักษณะที่สามารถสร้างความศรัทธาเชื่อมั่น และยอมรับจากครู ผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องเป็นนักวิชาการมีความรอบรู้ในวิชาการทุกด้าน กล่าวคือ

5.1) ผู้นิเทศจะต้องมีความเข้าใจในปัญหา ความต้องการของครูไม่ยึดถือความรู้สึกรู้สึกและ ความต้องการของตนเป็นหลัก

5.2) การตัดสินใจต่าง ๆ จะต้องเป็นเรื่องของการตัดสินใจของกลุ่ม ผู้มีข้อพิสูจน์ การตัดสินใจที่ดี จะต้องเป็นการตัดสินใจของสมาชิกของกลุ่ม

5.3) ผู้นิเทศจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์กับครูให้มากที่สุด เพราะนอกจาก จะเข้าถึงสภาพและปัญหาที่เป็นอยู่ ยังจะช่วยให้ครูมีความไว้วางใจยึดถือในความสัมพันธ์ด้วย

6) หลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Principle) หมายถึง การนิเทศการศึกษา จะต้องเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ในกลุ่ม กล่าวคือ



6.1) การนิเทศจะต้องส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าการแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่น

6.2) การนิเทศจะต้องสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ อันได้แก่ ครู เพื่อก่อให้เกิดการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากทั้งสองฝ่าย โดยสรุปหลัก การนิเทศ การศึกษาดังนี้

6.2.1) จะต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานใช้ความรู้สึกและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

6.2.2) มุ่งให้ครูรู้จักวิธีคิดค้นการทำงานของตนเอง มีความสามารถในการนำตนเอง และสามารถตัดสินใจปัญหาของตนเองได้

6.2.3) เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

6.2.4) จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีการที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

6.2.5) การนิเทศควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง

สุภาพร แซ่ลี (2563: 12) ให้ความหมายว่า หลักของการนิเทศการศึกษาถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายจะต้องอาศัยหลักการต่าง ๆ ควรเป็นไปอย่างมีลำดับและดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผน มีการปรับปรุง ประเมินและสรุปผล ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Burton and Bruckner (1955: 71-72) ให้ความหมายว่า หลักของการนิเทศการศึกษามีดังนี้

1) การนิเทศการศึกษาคควรดูความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically Sound) เป็นไปตามความจริงค่านิยม วัตถุประสงค์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นและยังจำเป็นต้องมีการพัฒนาการทางด้านเครื่องมือและวิธีการโดยมีวัตถุประสงค์และนโยบายที่แน่นอน

2) การนิเทศการศึกษาคควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) นั่นคือ ต้องมีลำดับ ระเบียบและวิธีการในการศึกษาที่ถูกต้องเชื่อถือได้

3) การนิเทศการศึกษาคควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4) การนิเทศการศึกษาคควรเป็นการสร้างสรรค์ให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

Marks and Stoops (1978) ได้กำหนดหลักการสำคัญของการนิเทศเบื้องต้นไว้ดังต่อไปนี้

1) การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษาซึ่งจะเป็นบริการที่จะทำเป็นทีมและอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2) ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังจะได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศการบริการอันนี้จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่

3) การนิเทศการศึกษาถูกปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรของสถานศึกษา

4) การนิเทศช่วยจำแนกและประกาศความต้องการของบุคลากรและต้องให้เกิดผลดี

5) การนิเทศจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาแจ่มชัดยิ่งขึ้น

6) การนิเทศการศึกษาจะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติและสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของคณะบุคคลในสถานศึกษาและช่วยพัฒนาในด้านความรู้สึกร่วมกันในด้านดี

7) การนิเทศจะต้องช่วยให้การจัดและบริหารกิจกรรมร่วมด้านหลักสูตรซึ่งจัดสำหรับนักเรียน

8) ความรับผิดชอบในการปรับโครงการของการนิเทศในสถานศึกษานั้นจะต้องเป็นหน้าที่ของครูซึ่งทำเพื่อชั้นเรียน และเป็นความรับผิดชอบของครูใหญ่ในการทำเพื่อสถานศึกษา

9) จะต้องมีการจัดให้มีงบประมาณด้านการนิเทศไว้ในงบประมาณประจำปี

10) การวางแผนด้านการนิเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาวจะต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม

11) จะต้องจัดให้มีคณะบุคคลเป็นผู้บริหารโครงการพิเศษ

12) การนิเทศการศึกษาควรจะช่วยให้การแปลแนะนำเอกสารค้นพบทางการวิจัยทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้

13) การวัดประสิทธิผลของโครงการนิเทศควรจะทำโดยผู้ที่ร่วมในโครงการและผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือ

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญนั้นคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมกันในการค้นหาปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสภาวะที่เกิดขึ้น โดยการดำเนินการต้องมีระเบียบวิธีการที่ชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ในกลุ่ม โดยมุ่งสร้างสรรค์ให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

## การนิเทศภายในสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือครูในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้แตกต่างกันดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 306) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยบุคลากรภายในของสถานศึกษาเป็นหลัก และในบางโอกาสก็เรียนเชิญบุคลากรจากภายนอกมาเป็นวิทยากรร่วมด้วย เพื่อให้การพัฒนา นักเรียนได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรียาพร วงศ์อุตรโรจน์ (2553: 223) ให้ความหมายว่า ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า การนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรเข้าร่วมโครงการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 131) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตาม จุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559: 216) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนในทุกด้าน โดยบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีกทางหนึ่งด้วย

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560: 49) ได้นิยามการนิเทศภายใน (Internal Supervision) ให้ความหมายว่า การนิเทศที่ดำเนินการภายในสถานศึกษาซึ่งมีครู ผู้บริหาร และบุคคลภายในสถานศึกษาร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและความสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนจึงย่อมทราบปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าบุคคลภายนอก เพราะฉะนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจะสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างดี

Glickman (2016: 6) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินการเรียนการสอน

Glickman, Gordon, and Ross-Gordon (2007: 299-300) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาว่า จะต้องคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูทางด้านงานวิชาการภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูประสบความสำเร็จทั้งด้านการสอนและงานอื่น ๆ สามารถที่จะพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

## 2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550: 3) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

### 1) จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1) เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาได้

1.2) เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

1.3) เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้

1.4) เพื่อให้ครูเกิดความงอกงามทางวิชาชีพ

### 2) จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน ในเรื่องต่อไปนี้

2.1) เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายใน

2.2) เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3) เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด

2.4) เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู

2.5) เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6) เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

2.7) เพื่อให้มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงและปรับปรุงกระบวนการวัดผล และประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (2555: 8) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปรับปรุงตนเอง ทั้งด้านการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

วีชรา เล่าเรียนดี (2556: 8) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การใช้ และการสร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย

จิตติมา วรณศรี (2557: 107) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

- 1) เพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ของครู
- 2) เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล
- 3) เพื่อส่งเสริมให้ครู ได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม/วิธีการจัด การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน

- 4) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น
- 5) เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในชั้นเรียน
- 6) เพื่อติดตามดูแลการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
- 7) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 8) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และส่งเสริมการคิดค้นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- 9) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพของครู
- 10) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นทักษะกระบวนการคิดสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน แนะนำให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การใช้และการสร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Burton and Bruckner (1955: 11) ให้ความหมายว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) การส่งเสริมความเจริญเติบโตของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมได้ดีขึ้น
- 2) การส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำในการพยายามปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอตลอดปี ทุกระดับการศึกษาภายในระบบการพัฒนาและจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือเนื้อหาหนึ่งไปยังอีกเนื้อหาหนึ่ง
- 3) การร่วมมือพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ในการเรียนการสอน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาศักยภาพของครู โดยการให้คำแนะนำในด้านหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยต้องสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของครู เพื่อช่วยให้ครูได้เข้าใจวัตถุประสงค์และปรัชญาของการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยอาศัยร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดขวัญและกำลังใจส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศมีส่วนร่วมสำคัญอย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา การศึกษานิเทศมีการศึกษามาตั้งแต่อดีตจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้มากมายดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล, 2550 (อ้างถึงใน ภัททิยา ชื่นวิเศษ, 2561: 67) ให้ความหมายว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพของการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งหลักสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1) การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา

3) การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

4) บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง  
สังต์ อุทรานันท์ (2550: 15) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ 3 ประการ  
ดังนี้

1) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

2) การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินงานกระทำผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย  
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 227) เสนอหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1) การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2) การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานคือ มีความเป็นประชาธิปไตยเคารพในความคิดเห็นผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3) การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นให้เต็มที่

4) การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5) การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจในระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการดำเนินงานที่ดีและความสามารถที่จะร่วมกันได้

6) การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่ออาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7) การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจในอาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องให้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

Beach and Reinhartz (2000: 10-11) ให้ความหมายว่า หลักการนิเทศนั้นควรคำนึงถึงหลักการดำเนินการ 6 ประการ ดังนี้

1) หลักการเปลี่ยนแปลงเริ่มที่ตนเอง ครูสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง

2) หลักความเชื่อและความศรัทธา บุคคลจะยอมรับความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนนั้นมาจากความรู้สึภายในตน ไม่ใช่จากการสั่งหรือบังคับโดยผู้อื่น

3) หลักวิธีการที่หลากหลาย มีวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการสอนของครูที่หลากหลายวิธี อาทิ การประชุมอภิปรายอย่างเป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถสำรวจและระบุปัญหาในชั้นเรียนได้

4) หลักการเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ การใช้เวลาในชั้นเรียน การอำนวยความสะดวกจะช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) หลักครูเป็นศูนย์กลางการพัฒนาครู คือ ผู้มีบทบาทหลักในการกำหนดพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ ความพร้อมและความสามารถของครู

6) หลักกัลยาณมิตร ผลลัพธ์ของการนิเทศการศึกษาขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดี การประสานงาน ความร่วมมือ ความไว้วางใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษามีหลักการดังนี้คือ การดำเนินการที่เป็นกระบวนการที่ชัดเจนใช้วิธีการและกิจกรรมที่หลากหลาย โดยบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันผลักดันให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนให้การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### 4. ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ซึ่งเป็นการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและความจำเป็นมากมายดังที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550: 4) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

- 1) เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
- 2) ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา

3) บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหา มากที่สุด

4) บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศ ได้อย่าง ต่อเนื่อง

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 309) ให้ความหมายว่า ความจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาว่า เมื่อสภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชา เนื้อหาสาระ เนื่องด้วย วิชาการเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ผู้เรียนใช้เป็นทุนที่ได้สะสมไว้ เมื่ออยู่ในวัยเรียน หากทุนในวัยเรียนไม่สามารถนำมาใช้ได้เมื่อคราวจำเป็นในการดำเนินชีวิตความล้มเหลวก็จะเกิดขึ้น แก่บุคคลนั้น บุคคลในเขตบริการทางการศึกษาของสถานศึกษานั้นสถานศึกษาก็จะประสบกับปัญหา การขาดความเชื่อมั่นอย่างรุนแรงหากไม่มีการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการของตนเอง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 224) ให้ความหมายว่า ความจำเป็นของการนิเทศ ภายในสถานศึกษาไว้ว่า ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง และเจาะลึกถึง การเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรที่มี จำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพด้วย นอกจากนี้การนิเทศ ภายในสถานศึกษาก็จะสร้างเสริมความใกล้ชิด ความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็น เจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน การประสานในสถานศึกษาจะสะดวกเพราะ ความคุ้นเคยกัน มีการประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557: 145) ให้ความหมายว่า ความจำเป็นของการนิเทศของ การนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียน การสอนในห้องเรียน

2) ศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอให้ครบตามสาขาในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้

3) การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

4) การนิเทศการศึกษาจะสร้างความใกล้ชิดคุ้นเคยกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

5) การประสานในสถานศึกษาจะมีความสะดวกและมีการประชาสัมพันธ์กัน อย่างทั่วถึง

เพิ่มพูน รมศรี (2558: 44) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็น อย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เพราะผู้บริหารเป็นผู้รู้ปัญหาของสถานศึกษา อย่างแท้จริง ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการฝึกให้ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ ก็สามารถ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษาของตนได้มากที่สุด

ปนัดดา หมอยา และธนนิธ นามวรรณ (2561: 53) กล่าวว่า การที่ครูมีการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้อยู่เสมอมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาจะเกิดการพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่องและส่งผลถึงความเชื่อมั่นมืออาชีพในที่สุด ซึ่งการนิเทศจะเกิดขึ้นโดยความร่วมมือ



ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ จึงจะช่วยทำให้แก้ไขปัญหาที่สำเร็จลุล่วง

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในนั้นมีมากมายหลายประการ นับว่าเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาโดยบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีเข้าใจและเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงควรเป็นผู้ลงมือในการร่วมกันวางแผนและดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นให้หมดไป สามารถแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่องและรวดเร็วกว่าผู้นิเทศจากภายนอกที่มีอยู่อย่างจำกัด

### 5. กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาจะบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยการคัดเลือกกิจกรรมสำหรับการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันด้วย ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษากิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้มากมาย ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 229) ให้ความหมายว่า แนวทางการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1) การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ สามารถจัดเป็นการบรรยายที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจของวิทยากรไปสู่ครูอาจารย์ การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1.1) การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียวมาบรรยาย โดยมีครูอาจารย์เป็นผู้รับฟัง การเชิญวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้รับการยอมรับ ซึ่งอาจจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดได้โดยสะดวกและใช้ค่าใช้จ่ายน้อย

1.2) การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน วิทยากรจะมาเป็นทีม แต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของตน การบรรยายโดยวิทยากรหลายคนช่วยให้การบรรยายดูน่าสนใจและสามารถช่วยกันพูด ช่วยกันเสริม ลักษณะนี้คล้ายกับการจัดสัมมนา

1.3) การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนช่วย เช่น แผ่นใส สไลด์ แผนภูมิ ประกอบการบรรยาย สื่อการสอนเป็นสิ่งเร้าที่น่าสนใจและทำให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้มากขึ้น

2) การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทห้างร้านมาสาธิตอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะด้านวิชาชีพ การอาชีวศึกษา ต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกมาก การสาธิตจึงเป็นเทคนิควิธีที่ให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้นิเทศได้เห็นการดำเนินการกระบวนการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือที่คล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรจะเป็นกลุ่มขนาดเล็กและใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3) การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ และโรงงานอุตสาหกรรม การออกภาคสนาม (Field Trip) นี้ เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษาไปยังแหล่งต่าง ๆ เพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่น การเข้าเยี่ยมชมสถานที่ การเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานจะพาชมสถานที่ สาธิต อุปกรณ์

เครื่องมือ ชี้แจง บรรยายหรือจัดฉายแผ่นใส สไลด์ ประกอบการบรรยายแล้วแต่หน่วยงานนั้นจะนำเสนอให้ชม การไปทัศนศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครูอาจารย์เพราะเป็นประสบการณ์ตรงและได้พักผ่อนจากการเดินทางด้วย

4) สถานศึกษาจัดแบ่งข้อมูลและบริการทางวิชาการ เช่น จัดห้องสมุดอาชีพ นิทรรศการ ตลาดนัดแรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิควิธีที่เป็นการส่งเสริมทางด้านวิชาการให้กับครูอาจารย์

5) การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดกิจกรรมที่มีหัวข้อ อาจจัดเป็นครั้งคราวตามแต่ความสะดวกของสถานศึกษา การสนทนาทางวิชาการนี้สามารถเชิญวิทยากรทั้งภายนอกหรือวิทยากรในสถานศึกษา

6) การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจะจำลองสถานการณ์จริงหรือที่เรียกว่าบทบาทสมมติ (Role Playing) โดยกำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือลองปฏิบัติไปตามที่ควรจะเป็นในการนำมาใช้ในการนิเทศจะเป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนดให้ผู้ทำกิจกรรมสมมติตัวเองว่า ถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะอย่างไร ซึ่งจะเป็นลักษณะสาธิตการสอนในแต่ละเรื่อง เช่น วิธีนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การสร้างกำลังใจให้ผู้เรียน เป็นต้น

7) การประชุม การประชุมสัมมนาที่ใช้ในการนิเทศมีหลายลักษณะ เช่น การประชุมชี้แจงจากฝ่ายบริหารสถานศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยในงานประชุมเฉพาะ การประชุมระดมสมอง ตลอดจนการประชุมสัมมนา

8) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีที่ทำการสังเกตการสอนในสถานการณ์จริงของครูอาจารย์เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์เหล่านั้น การสังเกตภายในห้องเรียน จะช่วยให้ทราบจุดดีและจุดอ่อนของการสอนเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนิเทศได้ การสังเกตการสอนต้องได้รับความยินยอมและพร้อมที่จะร่วมมือในการแก้ไข้ปัญหาการสอน

Harris, 1985 (อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี, 2556: 16-18) ได้เสนอกิจกรรมในการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1) การบรรยาย (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ ใช้เพียงการพูดการฟังเท่านั้น

2) การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized Lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ ฯลฯ ซึ่งใจช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากขึ้น

3) การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel Lecturing) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้เป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4) การให้ดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing Film or Television) เป็นการใช้เครื่องมือที่เป็นสื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วิดีโอเทปเพื่อทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น

5) การฟังการบรรยายจากเทปวิทยุและเครื่องบันทึกเสียง (Listening to Tape, Radio Recording) เป็นกิจกรรมการใช้เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอแนวความคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังอีกคนหนึ่ง

6) การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่างๆ (Exhibiting Materials and Equipment's) เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการฝึกอบรมหรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาสื่อต่าง ๆ

7) การสังเกตชั้นเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่เป็นการสังเกต การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงานและใช้ในการ พัฒนาบุคลากร

8) การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการ และวิธีการดำเนินการ

9) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing) เป็นกิจกรรมสัมภาษณ์ ที่กำหนดจุดประสงค์ชัดเจนเพื่อให้ได้จุดประสงค์ต่าง ๆ ตามต้องการ

10) การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused Interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะสถานศึกษาที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้เท่านั้น

11) การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้นำ (Non-directive Interview) เป็นการพูดคุยหรืออภิปราย หรือการแสดงแนวความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วย ลักษณะของการสัมภาษณ์จะสนใจกับปัญหาและ ความสนใจของผู้รับการสัมภาษณ์

12) การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็ก มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น

13) การอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ใช้มากกิจกรรมหนึ่ง สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก เช่น การอ่านข้อความจากวารสาร มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น

14) การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating) เป็นกิจกรรม ที่ใช้ในการติดตามประเมินผล การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน

15) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิด วิธีการใช้แก้ปัญหา หรือใช้ข้อแนะนำต่าง ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดโดยเสรี ไม่มี การวิเคราะห์หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด

16) การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing) วิดีโอเทป เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพมีประโยชน์มากในการจัด นิทรรศการกิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์

17) การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting and Testing) กิจกรรมนี้ เกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินต่างๆ

18) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นกิจกรรมการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปราย ในหัวข้อ เรื่องที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด

19) การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) กิจกรรมนี้เป็นการเดินทางไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาและดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติ

20) การเยี่ยมเยียน (Inter Visiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งไปเยี่ยมและสังเกต การทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง

21) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึก นึกคิดของบุคคล กำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเองไปตาม ธรรมชาติที่ควรจะเป็น

22) การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก ฯลฯ

23) การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Practice) เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติมีการคอยดูแลช่วยเหลือมักใช้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก

อัจฉริยา ฤทธิธ (2563: 58) ให้ความหมายว่าการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีการใช้แนวทางในการพัฒนาวิธีการสอนร่วมกับครู มีการให้คำปรึกษาแนะนำตามบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการสนทนาทางวิชาการ โดยนำหัวหน้าช่วงชั้นมาให้ข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีการประชุมผู้นิเทศและครูให้ทราบหลักการในการนิเทศภายในและสะท้อนปัญหาในการนิเทศเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงาน จากการนิเทศภายใน มีการนำคณะครูไปชมการสาธิตการสอนในหรือนอกสถานศึกษา

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นมีหลายหลายกิจกรรมซึ่งมีความแตกต่างกันไป ซึ่งแต่ละกิจกรรมมีจุดดีจุดด้อยแตกต่างกันไป เช่น การสาธิต การระดมสมอง การสังเกตชั้นเรียน การอภิปราย เป็นต้น ดังนั้น การจะใช้กิจกรรมใดในการนิเทศการศึกษานั้นต้องพิจารณาควบคู่กับวัตถุประสงค์ และต้องสอดคล้องกับปัญหาของสถานศึกษานั้น

## 6. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นการนำไปสู่ความมีมาตรฐานทางการศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ โดยนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 68) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ได้แก่

1) บุคลากรภายในสถานศึกษา เป็นผู้จัดดำเนินการเป็นเจ้าของโปรแกรมการนิเทศตามความต้องการของครูในสถานศึกษานั้น ๆ การดำเนินงาน กระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

2) ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายหลักว่า เป็นการมุ่งพัฒนาครูผู้สอนภายในสถานศึกษา ให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งความสำเร็จของการนิเทศภายใน ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการนิเทศของผู้บริหาร ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

- 3) ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย
- 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 3.2) ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะฝ่ายวิชาการ
  - 3.3) หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา
  - 3.4) ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน แต่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มีประสบการณ์ในการสอน สามารถสาธิตหรือให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนร่วมงานได้
  - 3.5) ผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาเป็นวิทยากรเฉพาะด้านแนวคิดที่ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2553: 130) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น บุคลากร ดังกล่าวสามารถแบ่งได้ 3 ฝ่าย คือ

1) ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการสถานศึกษา ตลอดจนจนถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ทางสถานศึกษามอบหมายให้ ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2) ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในสถานศึกษาที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งทำให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้นไปจากสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์ไปถึง บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

อารมณณ์ ฉนวนจิตร (2556: 40-41) ให้ความหมายว่า สถานศึกษาใดที่จัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนมากจะใช้ครูอาจารย์ที่รับผิดชอบด้านวิชาการคือ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ หรืออาจารย์ที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งให้เป็นผู้ประสานงานด้านการสอนและการนิเทศ ผู้นิเทศที่ได้รับการแต่งตั้งมีฐานะเป็นครูของครู เป็นทั้งผู้บริหาร วิทยากร ผู้ประสานงาน ประกอบด้วย ความรู้ดี สอนดี ประพฤติดี และมีความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การใช้บทบาท ในความเป็นผู้นำทางวิชาการให้เกิดผลต่อการนิเทศการสอนให้มากที่สุด ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ทาง การนิเทศการสอนต้องทำด้วยความเข้าใจเพื่อนครู ทำงานแบบมีส่วนร่วมในการสนับสนุนครู ทุกวิถีทางที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีเป้าหมายให้การสอน มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 (2555: 7) ระบุว่าบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ

1) ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร สถานศึกษา ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการสถานศึกษา ตลอดจนจนถึงครูผู้สอน ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ทางสถานศึกษามอบหมายให้ หน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2) ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในสถานศึกษาที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปจากสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์รวมทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

Beach and Reinhartz, 2000 (อ้างถึงใน จิตติมา วรรณศรี, 2557: 116) กล่าวว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศทางการศึกษานั้นมีหลากหลายตำแหน่งขึ้นอยู่กับโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน อาทิ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้าสายชั้นเฉพาะเรื่อง ซึ่งแม้จะมีตำแหน่งที่แตกต่างกันแต่ในฐานะผู้นิเทศจะมีบทบาท ดังนี้

1) บทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงโน้มน้าวทำงานร่วมกับครูให้ครูปรับปรุงรูปแบบวิธีการสอนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

2) บทบาทนักวางแผน เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน

3) บทบาทผู้อำนวยการความสะดวกร ผู้นิเทศมีหน้าที่อำนวยความสะดวก และสนับสนุนครูในทุกด้าน ซึ่งแต่ละคนจะมีความจำเป็นความสามารถและความต้องการที่แตกต่างกัน

4) บทบาทนักประเมิน ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการประเมินการสอนโดยประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะ ร่วมกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการพัฒนาการเรียนการสอน

5) บทบาทผู้จูงใจ ผู้นิเทศต้องสามารถจูงใจผู้อื่นและพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีและมีความปรารถนาที่จะพัฒนาการเรียนการสอน

6) บทบาทนักสื่อสาร ผู้นิเทศต้องเป็นผู้สื่อสารที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านการฟังและการตอบสนอง สามารถสื่อความคิดข้อมูลสารสนเทศไปสู่ครูได้เป็นอย่างดี

7) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นิเทศต้องเป็นผู้ริเริ่มและเสริมพลังเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน

8) บทบาทพี่เลี้ยง ผู้นิเทศควรมีทักษะของพี่เลี้ยงโดยการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติหน้าที่ การให้ผลสะท้อนกลับและสนับสนุนครูเพื่อทำการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษานั้นต้องเกิดจากความร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายใหญ่ ๆ ดังนี้ ฝ่ายผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ให้ความรู้และช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ โดยการแนะนำ อบรม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เป็นตามเป้าหมายของสถานศึกษา และฝ่ายผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา มีหน้าที่วิเคราะห์ปัญหาและปฏิบัติตามที่ผู้ให้การนิเทศให้คำแนะนำ รวมถึงการขอคำปรึกษาและการสนับสนุนเพื่อให้ตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

## ผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา

### 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดขึ้น เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาททั้งเป็นผู้ให้การนิเทศและสนับสนุนส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความใส่ใจเพื่อผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายใน โดยมีนักวิชาการได้กว้างถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 22-25) ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการดำเนินการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา และร่วมมือกับคณะผู้นิเทศเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

2) ร่วมกับผู้รับการนิเทศในสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาหารือ

3) ให้การยอมรับผู้รับการนิเทศว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ให้อิสระแก่ผู้รับการนิเทศได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

สมคิด บางโม (2558: 91) กล่าวว่า งานของผู้บริหารการศึกษาก็จะสำเร็จได้ด้วยดีนั้น ต้องสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องให้แก่คณะครูและบุคลากรอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในส่วนของการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทเกี่ยวกับการนิเทศ ดังนี้

1) บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ขจัดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้หมดไป พยายามสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นภายในกลุ่มเสริมสร้างความเป็นเอกภาพ

2) บทบาทในฐานะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่เพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบการตัดสินใจร่วมกับการใช้อำนาจ

3) บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารถือว่าการพัฒนาด้านการจัดองค์กรในสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการและฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อกลุ่มตัดสินใจแล้วต้องไม่คัดค้านพยายามให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายเป็นเอกภาพ

4) บทบาทในการคัดเลือกและการใช้บุคลากรเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องศึกษาข้อมูลบุคคลที่ได้จากการพิจารณาสรรหาบุคคลใหม่ให้ตรงกับความต้องการเข้ามาทำงาน โดยให้ผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณามอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของเขา

5) บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจของครู ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการให้เขามีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ให้เขารู้สึกมีความสำคัญทำงานด้วยความสบายใจในมีสิทธิ์ต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับและโอกาสของความก้าวหน้าในงานอาชีพ

6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากรจัดให้มีการบรรยายเสริมความรู้ จัดอบรม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา ส่งเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องให้ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาบุคลากรจะส่งผลในด้านประสิทธิภาพการเรียนการสอน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สำคัญ นั่นคือ การเป็นผู้นำและผู้ให้การช่วยเหลือ ประสานความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ผู้ให้ความรู้ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของความสำเร็จในการนิเทศภายใน เพราะการดำเนินงานจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในการที่จะบริหารจัดการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด เพื่อจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

## 2. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศภายในนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดกระบวนการในการดำเนินงานให้ชัดเจนเพื่อความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 41-43) ให้ความหมายว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

- 1.1) การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ
- 1.2) การสังเกต เป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน
- 1.3) การทบทวน เป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ
- 1.4) การวัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2) การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

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

3) การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 3.1) การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน
- 3.2) การหาวิธีการนำเอาทฤษฎี หรือหลักการไปสู่การปฏิบัติ
- 3.3) การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน
- 3.4) การจัดระบบการทำงาน
- 3.5) การกำหนดแผนในการทำงาน



4) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

- 4.1) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
- 4.2) การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ
- 4.3) การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
- 4.4) การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

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

- 5.1) การประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น
- 5.2) การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน
- 5.3) การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด
- 5.4) การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง
- 5.5) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6) การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่งานต่อไปนี้

- 6.1) การแต่งตั้งบุคลากร
- 6.2) การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน
- 6.3) การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณหรืออัตราเร่งในการทำงาน
- 6.4) การแนะนำการปฏิบัติงาน

วิชรา เล่าเรียนดี (2553: 27-28) ให้ความหมายว่า กระบวนการการนิเทศภายในที่มี การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

- 1) วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครูหรือคณะครู)
- 2) เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
- 3) นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบ

เพื่ออนุมัติการดำเนินการ

4) ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

5) จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลาที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อ เปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6) ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ (แผนการจัดการเรียนรู้และ แผนการนิเทศ)

- 7) สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

จิตติมา วรณศรี (2557: 113) ให้ความหมายว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้นำเสนอกระบวนการในการดำเนินการนิเทศที่มีทั้งส่วนคล้ายคลึง และส่วนที่แตกต่าง เพื่อให้การนิเทศสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานศึกษา การประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยและกระบวนการบริหาร PDCA รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ ปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทาง วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา วิธีการที่เลือกใช้นิเทศควรให้เหมาะสม กับสภาพการณ์ของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายในโดยผู้นิเทศที่ได้รับ มอบหมายปฏิบัติการนิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศด้วยเทคนิคหรือวิธีที่ได้วางแผนไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมายและ การแก้ปัญหาในการนิเทศ โดยอาจใช้การประชุมคณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการ นิเทศตามแผนที่กำหนด

ภาวิตา ชาราศรีสุทธิ (2556: 196-201) ให้ความหมายว่า ขั้นตอนการนิเทศภายใน สถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เป็นการประชุมครูทั้งหมดของสถานศึกษาเพื่อเตรียม ความพร้อมที่จะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนในวันเปิดภาคเรียน

2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร หรือ ครูที่ได้รับมอบหมายกับครูในสถานศึกษา เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน

3) จัดเอกสารหรือตำราทางวิชาการให้แก่ครูผู้สอนได้ศึกษา เป็นการจัดหาเอกสารตำรา ทางวิชาการ ในเรื่องรายละเอียดต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอน สามารถที่จะช่วยพัฒนาการสอนของครูผู้สอน ได้อีกทางหนึ่ง ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีกว่า

4) การให้คำปรึกษาหารือ เป็นกิจกรรมการนิเทศภายในที่สถานศึกษาสามารถปฏิบัติได้ ปัญหาในการปรึกษาหารืออาจแบ่งเป็นปัญหาส่วนตัวและปัญหาด้านการเรียนการสอน

5) สาธิตการสอน ในกรณีที่ครูมีปัญหาเกี่ยวกับการสอน ผู้บริหารอาจนิเทศการสอนโดย วิธีสาธิตการสอน สิ่งที่ควรระวังคือการทำ ความเข้าใจระหว่างผู้สาธิตกับผู้สังเกต การสาธิตการสอน

6) การพาครูไปศึกษานอกสถานที่ การพาครูไปศึกษาดูงาน มีความประสงค์เพื่อให้ครู ได้รับประสบการณ์ตรง และให้เกิดแนวความคิดที่จะเอาประสบการณ์ที่ได้รับมานั้นมา ประยุกต์ใช้ ในสถานศึกษา

7) การสนทนาวิชาการ เป็นกิจกรรมการนิเทศที่มีประโยชน์ และสถานศึกษาสามารถ ดำเนินการได้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณ วิธีการดำเนินงานอาจใช้ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556: 26-29) ให้ความหมายว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีวิธีการดำเนินการนิเทศ ดังต่อไปนี้

1) การนิเทศภายในเป็นกลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี เช่น การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของการปฏิรูปการศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิค นวัตกรรม การสอนใหม่ ๆ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมและวิชาชีพ การเยี่ยมสถานศึกษา/ครูต้นแบบแห่งอื่น ๆ

2) การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกัน เช่น การตรวจบันทึกการสอน เป็นการเตรียมการสอนก่อนสอนทุกครั้ง การเยี่ยมชั้นเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอนในสถานศึกษา การสังเกตการณ์สอน การให้คำปรึกษา

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป.: 49-51) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาว่า เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีขั้นตอน ให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่ง จะต้องประกอบด้วยขั้นตอน ต่อไปนี้

- 1) การบวนการวางแผน มีกิจกรรมสำคัญประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้
  - 1.1) การคิดการวางแผนงานการนิเทศที่จะดำเนินการในปัจจุบันและอนาคต
  - 1.2) จัดทำตารางแผนงานในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ เช่น รายการวัน เวลา และสถานที่ให้แน่นอน
  - 1.3) จัดทำโครงการที่เป็นที่รวมของแผนงาน เป็นขั้นการนำแผนงานปฏิบัติ เช่น โครงการต่าง ๆ ที่จะต้องพัฒนาและปรับปรุง เป็นต้น
  - 1.4) แผนงานที่กำหนดไว้ ย่อมนำไปสู่ความหวังในอนาคต
  - 1.5) ปรับปรุงการทำงานและแผนการทำงานให้ดีขึ้น ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนที่ทำขึ้น และหาทางพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
- 2) กระบวนการจัดการ มีกิจกรรมสำคัญประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้
  - 2.1) การจำแนกหน้าที่ งานนิเทศการศึกษามีลักษณะหลายวิธีการ ทั้งการฝึกอบรม การจัดหลักสูตร ฯลฯ ควรจำแนกลักษณะงานให้เด่นชัด
  - 2.2) ชี้แหล่งข้อมูลวิชาการ การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอน การอำนวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในสถานศึกษา
  - 2.3) เป็นตัวแทนในการศึกษาตามลักษณะงาน มีบทบาทเป็นตัวแทนทั้งในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิทยากร และการประสานงาน
- 3) กระบวนการนำ เป็นกิจกรรมสำคัญประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้
  - 3.1) กระบวนการนำในการตัดสินใจ กระบวนการนิเทศไม่ได้มุ่งใช้อำนาจอย่างเดียว หากแต่การตัดสินใจจะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ
  - 3.2) นำในการให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแนะนำ
  - 3.3) นำในการให้กำลังใจ แรงจูงใจ และเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน
  - 3.4) นำในการสื่อความหมาย โดยการใช้ความสามารถในด้านการติดต่อสื่อความหมายเป็นที่เข้าใจถูกต้อง ชัดเจน

3.5) นำการคิดริเริ่ม บรรยากาศในการคิดริเริ่มอยู่ภาวะผู้นำ หากผู้นำมีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น สนับสนุนให้เขาคิด พยายามมองข้ามข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ โดยไม่ตั้งใจ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้อยากจะคิดอยากจะทำในสิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ อย่างมั่นใจ

3.6) นำในการสาธิต จะต้องแสดงและเผยแพร่งานวิชาการ สาธิตการสอนวิธีการสอน วิธีต่าง ๆ สนับสนุนให้สถานศึกษาสาธิตวิชาการ แก่ชุมชนในทุกด้าน ๆ เป็นการนำให้ชุมชนเห็น ความสำคัญของสถานศึกษา เข้าใจสถานศึกษา และจะให้สนับสนุนสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

#### 4) กระบวนการควบคุม มีกิจกรรมสำคัญประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1) การทำการควบคุมให้ถูกต้อง การควบคุมในการนิเทศใช้พระคุณมากกว่าอำนาจ

4.2) ส่งเสริมความเจริญงอกงาม ถ้ากระทำถูกต้องและดำเนินการเรียนการสอนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ให้การนิเทศจะต้องคอยเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เขาปรับปรุงตนเอง

4.3) ควบคุมการกล่าวโทษ เมื่อให้การแนะนำช่วยเหลือด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขแล้ว แต่ไม่มีการแก้ไข ปรับปรุง บทกำหนดโทษมีความจำเป็นในการบริหารงานทั่วไป

#### 5) กระบวนการประเมินผล

5.1) กระบวนการพิจารณาผลงาน ควรประเมินค่าผลงานที่ทำว่าดีเลวอย่างไร

5.2) กระบวนการวัดผล การวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานย่อมมีความสำคัญต่อการทำงานในหน่วยงาน

Harris, 1985 (อ้างถึงใน วันวิสาห์ ไชยชนะ, 2560: 25) เสนอแนวคิดกระบวนการนิเทศ การศึกษา หรือที่เรียกว่า POLCA ประกอบด้วย กระบวนการหลัก 5 ประการ ดังนี้

1) Planning Processes (P) การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินการ กำหนดงานที่ดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับ จากโครงการและวางโครงการ

1.1) การคิด (Thinking) การวางแผนนิเทศเกี่ยวข้องกับการคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง

1.2) จัดทำตารางงาน (Scheduling) เพื่อแผนงานในข้อ 1.1 มีผลในเชิงปฏิบัติได้ง่ายต่อการปฏิบัติ จัดทำตารางรายการนิเทศ กำหนดเวลา สถานที่ให้แน่นอน

1.3) การทำโครงการ (Programming) โครงการเป็นที่รวมของแผนงานเป็นขั้นการนำแผนงานไปปฏิบัติ เช่น โครงการปรับปรุงการสอนประชาธิปไตยในสถานศึกษา เป็นต้น

1.4) ผลงานที่นำไปสู่การคาดคะเน (Forecasting) แผนงานเป็นเรื่องของการคิดที่จะทำอะไรสักอย่างในอนาคต การกะประมาณการอย่างดีย่อมง่ายต่อการที่จะทำนายผลการทำงานได้

1.5) ปรับปรุงการทำงานแผนงานให้ดีขึ้น (Developing Procedures) ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนงานที่เกิดขึ้น หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น งานการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ผูกพันซับซ้อน จะต้องแก้ไขให้เหมาะสมอยู่เสมอ

2) Organizing Processes (O) การจัดโครงสร้างของการดำเนินงานโดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่และรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์

2.1) จัดจำแนกหน้าที่ (Distributing functions) งานการนิเทศการศึกษามีหลายประการ ทั้งการฝึกอบรมประจำการ การจัดหลักสูตร และจัดบุคลากร เป็นต้น เพื่อมีทีมงานสนับสนุนงานชั้นงาน ควรจำแนกลักษณะงานให้เด่นชัด

2.2) การประสานงาน (Coordinating) ประโยชน์ของการประสานงาน คือ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ขจัดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน เป็นต้น และโดยหน้าที่ของผู้นิเทศทำหน้าที่ ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับฝ่ายบริหารการศึกษาโดยตรง

2.3) ชี้แหล่งข้อมูลวิชาการ (Resources allocating) การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนอำนวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องใช้ในสถานศึกษาทั้งที่หาได้เองและการจัดขึ้น

2.4) จัดให้มีความสัมพันธ์มีความต่อเนื่อง (Establishing relationship) ความเป็นปึกแผ่นในหน่วยงานการนิเทศ เป็นผลสืบเนื่องจากข้อ 2.2 และมีผลกระทบต่อการนิเทศเป็นอย่างมาก

2.5) เป็นตัวแทน (Delegating) ตามลักษณะงานของการนิเทศ ทำงานที่เป็นตัวแทนทั้งในด้านการศึกษา มีบทบาทเป็นตัวแทนทั้งในด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านวิทยากร และด้านประสานงาน

3) Leading Processes คือ บทบาทในฐานะผู้นำที่ดำเนินการการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกบุคคล การให้คำปรึกษาแนะนำกระตุ้นให้บุคคลทำงานลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร

3.1) ผู้นำในการตัดสินใจ (Decision-making) กระบวนการนิเทศไม่ได้มุ่งหมายในการใช้อำนาจเผด็จการ หากแต่การตัดสินใจนั้นจะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ

3.2) ให้ข้อเสนอแนะ (Suggesting) ให้คำปรึกษาแนะนำ

3.3) สร้างแรงจูงใจ (Motivation) เนื่องจากกำลังใจมีวันหมดไปได้ การรักษาแรงจูงใจให้คงทนถาวร ขึ้นอยู่กับการตอบสนองความต้องการ การเข้าใจกัน การเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิภาพ เป็นต้น

3.4) การสื่อความหมาย (Communicating) กระบวนการนำในการนิเทศที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การใช้ความสามารถในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาของผู้นิเทศเป็นสำคัญ

3.5) การคิดริเริ่ม (Initiating) บรรยากาศในการคิดริเริ่มอยู่ที่ภาวะของผู้นำ หากศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดของคนอื่น สนับสนุนให้เขาคิด มองข้ามความผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ โดยไม่ตั้งใจ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ครูอยากจะทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ ข้อที่น่าคำนึงก็คือ ลักษณะของสังคมไทยบางประการที่ทำให้คนไม่อยากจะริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การตีเพื่อทำลาย การนิทา การว่ากล่าวผู้ที่คิดทำอะไรแล้วไม่สำเร็จ เป็นต้น

3.6) การสาธิต (Demonstrating) คือ การนำเผยแพร่ทางวิชาการศึกษานิเทศก์สาธิตบทเรียน สาธิตการสอนวิธีต่าง ๆ แก่คณะครู สนับสนุนให้สถานศึกษามีการสาธิตวิชาการแก่ชุมชน เช่น จัดสัปดาห์เกษตร สัปดาห์วัฒนธรรม สาธิตเมื่อมีความเคลื่อนไหวทางวิชาการใหม่ ๆ ในข้อนี้ นอกจากสถานศึกษาจะได้ทำหน้าที่ในด้านการประชาสัมพันธ์กับภายนอกแล้วยังเป็นการนำให้ชุมชนมองเห็นความสำคัญของสถานศึกษาเข้าใจสถานศึกษาและสนับสนุนสถานศึกษาในโอกาสต่อมา

4) Controlling Processes การควบคุมการปฏิบัติงานดำเนินงานโดยพิจารณา มอบหมายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติ

4.1) ทำให้ถูกต้อง (Taking Corrective Action) การควบคุมในการนิเทศแตกต่างจากการควบคุมทางบริหาร เพราะการนิเทศใช้พระคุณมากกว่าพระเดช เมื่อศึกษานิเทศก์ทราบข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดของครู ศึกษานิเทศก์จะใช้เทคนิคการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ซึ่งเป็นไปเพราะครู มีความเชื่อถือศรัทธาในหลักการ ความร่วมมือในด้านนี้มาจากน้ำใสใจจริง มิใช่จากการใช้อำนาจบังคับ

4.2) ความเจริญงอกงาม (Expediting) ในกรณีที่การกระทำถูกต้องหรือการเรียน การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์ย่อมช่วยให้กิจการนั้นประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

4.3) การกล่าวขอโทษเป็นลายลักษณ์อักษร (Reprimanding) การทำงานร่วมกับ บุคคลหลายประเภท เราย่อมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นพื้นฐาน บุคคลบางคนยอมง่ายต่อการแนะนำ บางคนจะต้องใช้หลักการเข้มงวดกวดขันจึงจะยอมเปลี่ยนแปลงแก้ไข พระพุทธเจ้าทรง แบ่งคนเป็น 4 ประเภท คือ อุกซติตัญญุบุคคล ง่ายต่อการแนะนำ อบรม วิบัติตัญญุบุคคล คือ แนะนำ อบรมได้ไม่ยาก เนยยะบุคคล คือ ต้องพร่ำสอนอยู่เสมอ ปทปรมบุคคล คือ ไม่อาจแนะนำได้ ซึ่งศึกษานิเทศก์อาจใช้หลัก Reprimanding สำหรับวิบัติตัญญุบุคคล เพื่อให้เขาปรับปรุงตัวเอง

4.4) บทกำหนดโทษ (Applying Sanctions) เมื่อแนะนำช่วยเหลือโดยประการต่าง ๆ แต่ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข บทกำหนดโทษเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารทั่วไป

5) Asscssing Processes การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยการปฏิบัติงาน

5.1) พิจารณาผลงาน (Judging Performance) ประเมินค่าผลงานว่าดี-เลวประการใด

5.2) วัดผล (Measuring Performance) วัดผลสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน

Gulick and Uwick, 1973 (อ้างถึงใน สุนันทา สบายวรรณ, 2558: 30) ให้ความหมายว่า มีการนำเอากระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่ได้รับความนิยมที่สุดมีชื่อว่า POSDCoRB มีกระบวนการดังนี้

1) Planning (P) หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีงานอะไรบ้าง ที่ต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแผนวิธีปฏิบัติ พร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติ

2) Organizing (O) หมายถึง การจัดรูปโครงการหรือเค้าโครงการหรือเค้าโครงของ การบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อกันสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำ ลดหลั่นกันไป

3) Staffing (S) หมายถึง การบริหารงานอันเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภท ของหน่วยงานการบริหารงานบุคคลดังกล่าวรวมทั้งตั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงานการบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลที่บรรจุแต่งตั้งไว้แล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นและการลดชั้น ตลอดจนการพ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป

4) Directing (D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการหลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

5) Coordinating (Co) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์หน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือสำนักงานใหญ่ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้ง แต่หน่วยงานทำงานประสานกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์กรหรือหน่วยงานใหญ่ร่วมกัน

6) Reporting (R) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง การเสนอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในขณะเดียวกันควรเสนอรายงานผู้ใต้บังคับบัญชาทราบด้วยจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

7) Budgeting (B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงินการวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงินการบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นขั้นตอนที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเพื่อจะนำมากำหนดวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับปัญหานั้น ๆ มีการจัดทำงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน ลงมือปฏิบัติร่วมกันเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามาทำงานเป็นทีม มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้น มีการสรุปผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จัดทำเป็นรายงานเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบร่วมกัน

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษาของนักวิจัยข้างต้นสามารถสังเคราะห์ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา	รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป.)	วัชรก เล่าเรียนดี (2553)	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์	ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556)	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	จิตติมา วรธรรมศรี (2557)	Harris (1978)	ความถี่
ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ			✓		✓	✓	✓	4*
ด้านจัดลำดับความสำคัญของงาน	✓		✓				✓	3
ด้านการดำเนินงานการนิเทศ	✓	✓		✓	✓	✓		5*
ด้านการประเมินผลและสรุปผล	✓	✓		✓	✓	✓		5*
ด้านการวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6*
ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน			✓				✓	2
ด้านกระบวนการนำบุคลากร	✓						✓	2
ด้านการให้ความรู้	✓	✓		✓	✓			4*
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	✓		✓	✓	✓			4*
ด้านการเลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา	✓	✓						2
ด้านการนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติ		✓						1
ด้านการจัดทำแผนการนิเทศกำหนดวันเวลาที่นิเทศ	✓	✓						2
ด้านการจัดสรรทรัพยากร	✓		✓				✓	3
ด้านการประสาน	✓		✓				✓	3

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์พิจารณาเลือกแนวคิดองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป โดยกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการให้ความรู้ 4) ด้านการดำเนินงานการนิเทศ 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และ 6) ด้านการประเมินผลและสรุปผล มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้



### 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการเพื่อเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยก่อนที่จะดำเนินงานขั้นตอนต่อไปได้ควรเริ่มต้นด้วยขั้นตอนการรวบรวมปัญหาและความต้องการของครูเพื่อที่จะสามารถวางแผนการดำเนินการวิธีการแก้ไขให้สอดคล้องสภาพที่เกิดขึ้น ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการว่ามีความหมายและวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 78) ให้ความหมายคำว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการไว้ ดังนี้ สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในขณะที่ ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังหรือเป้าหมาย และความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นในขณะที่งานนั้นมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับที่ไม่เป็นปัญหา

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 24-25) ให้ความหมายว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึงเป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดอย่างไรก็ตาม การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นดังต่อไปนี้

- (1) นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ
- (2) ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
- (3) ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรและวัสดุ
- (4) ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการ

ทัศนิตมา พงษ์พรหม (2558: 27) ให้ความหมายว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเป็นการพิจารณาสภาพที่แท้จริง และข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาในขณะนั้น เพื่อนำมาประกอบการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงานการนิเทศภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ศศิกานต์ พันธุ์โนราช (2561: 21) ให้ความหมายว่า การศึกษาความต้องการความจำเป็นในการนิเทศ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาการนิเทศภายใน วิเคราะห์ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา นำเสนอปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ กำหนดความต้องการจำเป็นในงานพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 83) ให้ความหมายว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ทำการสำรวจความต้องการของครู ด้านการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา สภาพห้องเรียน สภาพแวดล้อมทั่วไป สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดทำแฟ้มข้อมูล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประชุมวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษาทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนพัฒนาคุณภาพหรือยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพบริบทและ ปัญหาของสถานศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน สำรวจและประเมิน ความต้องการของครูอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการนำผลการประเมินการนิเทศภายในของปีที่ผ่านมา เป็นข้อมูลประกอบด้วย มีการนำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็น ในการนิเทศภายใน ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาร่วมกัน และศึกษาความพร้อม ของสถานศึกษาในการดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ

## 2) ด้านการวางแผน

เมื่อทำการตรวจสอบสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูแล้ว ขั้นตอนต่อไป เป็นขั้นตอนที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าขั้นตอนใด เนื่องจากเป็นขั้นตอนกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำการนิเทศจะต้องอาศัย ทักษะในการบริหารจัดการเข้ามาช่วยในการดำเนินการวางแผนการดำเนินการนิเทศ เพื่อที่การนิเทศ จะได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายและวิธีการดำเนินการ ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 79) ให้ความหมายว่า การวางแผนเป็นขั้นดำเนินการ จากที่ได้วิเคราะห์สาเหตุและกำหนดกิจกรรมนิเทศแล้ว การกำหนดวิธีการดำเนินการเป็นการนำผล จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ สาเหตุและกิจกรรมการนิเทศมาแจกแจง รายละเอียดที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีดำเนินการ

รุจภา วรงค์พาสินธุ์ (2560: 85) ให้ความหมายว่า การวางแผนการนิเทศเป็นการศึกษา นโยบาย วัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบนโยบาย กำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานนิเทศ ดำเนินประสานคนและงานเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถดำเนินงานไปด้วยดี จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ดำเนินการทำแผนปฏิบัติงานออกมาเป็นรูปเล่มและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานไว้เป็นหลักฐาน

กรรณิกา นิลเพชร (2558: 43) ให้ความหมายว่า การวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดกระบวนการไว้ล่วงหน้าเพื่อดำเนินงานนิเทศ มีกระบวนการวิเคราะห์แผนงาน เพื่อกำหนดจุดประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ มีการพัฒนาหาวิธีแก้ไขปัญหาล่วงหน้า มีการกำหนด เป้าหมายในการดำเนินงานนิเทศ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับ สภาพปัจจุบัน มีการนิเทศ กำกับและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำโครงการในการดำเนินงาน นิเทศภายใน มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศ

ทัศนิตมา พงษ์พรหม (2558: 31) ให้ความหมายว่า การวางแผนและการกำหนดทางเลือก เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การนิเทศภายในให้เหมาะสมและสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย โดยต้องอาศัย การกำหนดทางเลือกผ่านการวางแผนหรือโครงการเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มา ซึ่งแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

ศศิกานต์ พันธุ์โนราช (2561: 21) ให้ความหมายว่า การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กำหนดขั้นตอน การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา กำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา กำหนดรายชื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การจัดทำโครงการดำเนินการนิเทศภายในจัดทำปฏิทิน การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ครูทราบ

ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 86) ให้ความหมายว่า การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก หมายถึง กระบวนการในการเตรียมข้อมูลเพื่อวางแผนการนิเทศ โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างสื่อเครื่องมือสำหรับการนิเทศ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การวางแผน การกระจายทรัพยากร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เผยแพร่แผนปฏิบัติการนิเทศ แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ การประชุมทำแผนปฏิบัติการนิเทศ จัดกิจกรรมการนิเทศภายใน การประสานงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้ได้ผลคุ้มค่าที่สุด

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน จัดทำเป็นแผนงานและขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดและแต่งตั้งบุคลากรคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการนิเทศภายในอย่างชัดเจน จัดประชุมชี้แจงแผนงานก่อนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับทุกคนในสถานศึกษาให้จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาและกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

### 3) ด้านการให้ความรู้

การให้ความรู้หรือเรียกกันว่า “การพัฒนาบุคลากร” เป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับครูผู้สอน เกี่ยวข้องกับการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงการสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับครูด้วย โดยทำการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอนและต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย จุดหมายปลายทางที่สำคัญที่สุดคือการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในลำดับต่อไป มีนักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความรู้ดังนี้

วิลโลว์ กล้าหาญ (2560: 25-26) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าครูในสถานศึกษาจะมีความสามารถดีเด่นเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้ความชำนาญย่อมจะด้อยลงและการทำงานที่จำเจย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ ย่อมจะได้รับเพิ่มเติม ฉะนั้นสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้

(1) เป็นการประหยัดเวลาของบุคลากรในการแสวงหาความรู้ความสามารถและทักษะ

(2) เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาจะช่วยให้ครูเก่าและครูใหม่เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วย

(3) เป็นการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานบางครั้งในสถานศึกษา อาจเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแต่เมื่อได้รับการอบรมครู จะช่วยให้ครูได้ระบายความคับข้องใจ เพราะได้มีโอกาสพบปะกับวิทยากรและได้มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(4) เป็นการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาจะช่วยให้ในสถานศึกษาได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การก่อให้เกิดความสามัคคีและความจงรักภักดีหน่วยงานและเป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้ดีขึ้น

(5) เป็นการช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในบางวิชา บางครั้งครูในสถานศึกษาอาจขาดแคลนในบางวิชาซึ่งครูที่สอนวิชาพลศึกษาหรือวิชาการงานพื้นฐานอาชีพ การจัดให้มีการอบรมครูในสาขาวิชาดังกล่าว ย่อมช่วยให้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูเหล่านี้ได้

บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นบทบาทสำคัญซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรพยายามหาโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาโดยเท่าเทียมกันเพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการการทำงานโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุภาพร แซ่ลี (2563: 32) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงาน ความคิดสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดการเรียนรู้แบบรายบุคคล จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปแล้ว ยังเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนดำเนินการสำรวจความต้องการที่จำเป็นต่อการพัฒนาครูให้เกิดการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและจัดทำแผนสะสมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2007: 135-148) กล่าวถึง หลักการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการในการพัฒนาครูทางวิชาชีพ (Professional Development) มีดังนี้

(1) ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับต่ำ (Low Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) ในระดับเบื้องต้น จะไม่มีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ควรเน้นการให้ข้อมูล การสาธิต และการปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ และขั้นตอนสุดท้ายของการประชุมปฏิบัติการควรเน้นให้มีความเข้าใจต่อประเด็นสำคัญที่จะได้รับ

(2) ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง(กับงานครู) อยู่ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกตการให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงานโดยเริ่มด้วย การอธิบายและสาธิตเพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอน

(3) ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับความคิดสร้างสรรค์ได้ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลองการปรับปรุงการระดมสมองและการแก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Ubben, Hughes and Norris, 2001 (อ้างถึงใน นฤกร ปั้นพุ่มโพธิ์, 2561: 1-3) กล่าวถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษานั้นผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งระดับตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูมีระดับความพร้อมหรือวุฒิภาวะและมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การมีทัศนคติต่อกลุ่มครูว่าเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult learners) การพัฒนาครูเหล่านั้นจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้บางประการ เช่น

- (1) ผู้ใหญ่ต้องการโอกาสกำหนดแผนงานและรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง
- (2) สิ่งพัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
- (3) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง
- (4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์เรียนรู้ที่เสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การให้ความรู้ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เพิ่มเติมกับครูผู้รับการนิเทศ โดยจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน ให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิควิธีการสอน ให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมหาความรู้เพิ่มเติมหลายรูปแบบตามความต้องการของครู สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า

#### 4) ด้านการดำเนินงานการนิเทศ

การดำเนินงานการนิเทศเป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติตามแผนการที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้ ซึ่งอาจพบกับปัญหาในระหว่างการทำงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ทั้งหมด ดังนั้นการดำเนินงานควรทำควบคู่กับการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อทำการแก้ไขและปรับให้เหมาะสมระหว่างที่มีการดำเนินงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะทำหน้าที่ตัดสินใจและสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556: 229) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติการนิเทศหรือวิธีการนิเทศ คือ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนแก่ผู้รับการนิเทศ ด้วยวิธีการพูด ชี้แนะ แนะนำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมปรึกษาหารือ ร่วมแก้ปัญหาหรือคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อครูต้องการเท่านั้น โดยทั่วไปกระบวนการนิเทศการสอนจะประกอบด้วย การสังเกต การสอนในชั้นเรียน การประชุมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา หรือด้วยวิธีดำเนินการตามกระบวนการนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นต้น

อารมณฺ์ ฉนวนจิตฺร (2556: 81) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติกรณิเทศ ผู้บริหารควรนัดหมายคณะกรรมการประชุมเพื่อมอบหมายงานจัดเตรียมเครื่องมือและสื่อกรณิเทศ ปฏิบัติตามปฏิทินที่ได้กำหนดไว้ตามโครงการหรือกิจกรรม และเพื่อเป็นการเน้นให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังควรทำปฏิทินปฏิบัติงานให้มีขนาดน่าสนใจเห็นได้ชัดเจน

กรรณิกา นิลเพชร (2558: 36) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในสถานศึกษา มีการประชุมแผนโครงการ โดยพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน ผู้รับกรณิเทศ มีการประเมินผลด้วยตนเอง มีการนิเทศโดยเอกสาร คู่มือและส่งข่าวสาร มีการใช้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาแนะนำกรณิเทศ มีการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรม มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อกรณิเทศ มีการให้อิสระในการคิดและการตัดสินใจ มีการวางแผนติดตามประเมินผล มีการใช้วิธีการหลาย ๆ รูปแบบในการประเมินผลและบันทึกผล และรายงานผลผู้บริหารทราบ

ทัณฺฑิตมา พงษ์พรม (2558: 36-37) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติกรณิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศและควบคุมการนิเทศให้มีคุณภาพตามแนวทางในการนิเทศที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น และการให้การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้ที่อยู่แล้วเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ศศิกานต์ พันธโนราช (2561: 24) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในหมายถึง การปฏิบัติตามปฏิทินการดำเนินงานกรณิเทศภายในสถานศึกษา ประชุมเตรียมความพร้อมก่อนกรณิเทศภายในสถานศึกษา ปฏิบัติกรณิเทศภายในโดยใช้เครื่องมือเหมาะสมกับกิจกรรม ผู้นิเทศให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้รับกรณิเทศ และผู้รับกรณิเทศนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการสอน

ภัททิตยา ชื่นวิเศษ (2561: 89) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในสถานศึกษาหมายถึง การชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับกรณิเทศ การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศดำเนินกิจกรรมการนิเทศโดยตรงและโดยอ้อม ประชุมปรึกษาหารือหลังการจัดกิจกรรมการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู กำกับติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพและการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินงาน หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามแผนงาน โดยดำเนินการนิเทศตามแบบแผนที่กำหนดไว้ด้วยรูปแบบของการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการนิเทศให้เข้าใจตรงกัน มีดุลพินิจและสามารถเลือกกิจกรรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเกิดความกระตือรือร้นในดำเนินงานกรณิเทศภายใน ดูแลให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน กำกับติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้ และประชุมครูเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

##### 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในประสบความสำเร็จได้เร็วมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถมองข้ามไปได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นใน

สถานศึกษาอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้

Good (1973: 373-374) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและรวมถึงสภาพจิตใจของครูที่มีต่องานที่ทำซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โดยก้าวหน้าและสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554: 24) ให้ความหมายว่า องค์กรประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน โดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทศนคติที่มีต่อองค์กร ทศนคติที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชาแบบคำนึงถึงพนักงาน ปริมาณงาน และความตึงเครียดของงาน การปฏิบัติตนต่อบุคคลในองค์กร ความภูมิใจในองค์กร ความพอใจในเงินเดือน ทศนคติที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางการภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

อารี เพชรผุด (2555: 24) ให้ความหมายว่า การศึกษาขวัญกำลังใจจะทำให้ทราบความต้องการของครูในสถานศึกษา ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความหวัง ความกล้า และความเชื่อมั่น ผู้ที่มีขวัญกำลังใจที่ดี สังเกตได้จากความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข ถ้าครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข ดังนั้นประโยชน์ของการศึกษาขวัญกำลังใจพอจะสรุปได้ดังนี้

- (1) ผู้บริหารจะได้ทราบ
- (2) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงสิ่งที่เขาอัดอั้นตันใจหรือไม่สบายใจออกมาทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น
- (3) มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเจตคติในระดับผู้บริหาร
- (4) ทำให้ทราบว่าบุคคลในองค์กรต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง
- (5) ให้ข้อมูลฝ่ายนายจ้างและกรรมการได้เป็นอย่างดีทำให้ทราบว่าบุคคลในองค์กรต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะผลมาจากจากศึกษาจะต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศปฏิบัติต่อเข้าอย่างไร และต้องการฝึกฝนเพิ่มเติมอะไรบ้างนั้น

จึงสรุปได้ว่าขวัญกำลังใจจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการร่วมมือร่วมใจของฝ่ายบริหาร หัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติ ครู บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นต่อหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำให้ทราบความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานจนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กุลนิษฐ์ ปิ่นเพชร (2558: 33-34) ให้ความหมายว่า บทบาทและความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน นโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานขององค์กร สภาพการปฏิบัติงาน การตอบแทนการปฏิบัติงาน สุขภาพกายและจิตของผู้ปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำได้โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น

ในสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาความรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง ให้มีความก้าวหน้าและมีความรู้สึกรับประกันในชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

วิภา แซ่อิ่ง (2559: 16-18) ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพะในการการทำงานซึ่งช่วยให้บุคลากรรักษาหรือคงไว้ซึ่งความตั้งใจและแรงศรัทธาที่อุทิศเวลาและร่างกายในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครูแต่ละหน่วยงานต่างก็ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความสามัคคี ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ซึ่งผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานและควมมีประสิทธิภาพของงาน โดยอาศัยวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร คือ ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจมั่นคง มีความตั้งใจทำงานแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานนั่นเอง

พจนีย์ คำมุงคุณ (2559: 27) ให้ความหมายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้แก่

- (1) ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- (2) จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน
- (3) การให้บำเหน็จรางวัล
- (4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- (5) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

อาภรณ์ อับดุลฮาгим (2559: 20-24) ให้ความหมายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร เช่น ลักษณะท่าทีหรือบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นกับข้อปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคและเท่าเทียม การเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งจะส่งผลถึงบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น เมื่อทุกอย่างได้รับการตอบสนองอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดขวัญกำลังใจในการที่จะสร้างงานต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งและมีผลประกอบการในระดับสูงได้ในการเสริมสร้างกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจ เมตตากรุณาให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน และหน่วยงานควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราวเพื่อที่จะทราบปัญหาที่แท้จริงของพนักงาน ควรให้มีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาอยู่เสมอ ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถให้มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการงาน พนักงานก็จะมีระดับขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นส่งผลให้ผลผลิตและคุณภาพงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย วิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานอาจจะทำได้โดยการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อนโยบายวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานของ



องค์กร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม ให้บำเหน็จรางวัล การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี การจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พักผ่อนบ้างตามสมควร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนทำให้ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

วิลเลียม กัลลาฮาญ (2560: 28) ให้ความหมายว่า บทบาทด้านการสร้างขวัญกำลังใจถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพลังสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ถ้าขาดการสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคคลเหล่านี้ การปฏิบัติงานก็ย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยอันที่จะส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจ ตลอดทั้งใช้วิธีบำรุงขวัญได้เหมาะสม ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูอยู่เสมอ

เพียร์ หมอเล็ก (2560: 26) ให้ความหมายว่า การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจมีประโยชน์ทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติและองค์กร เพราะทำให้ทราบข้อมูลผู้บริหารและผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง ผลจากการศึกษาจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร และควรฝึกฝนอะไรเพิ่มเติมทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายบริหาร หัวหน้างาน กับผู้ปฏิบัติ ครูบุคลากร เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นต่อหมู่คณะหรือองค์กร เกิดการคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน เห็นคุณค่าและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู จัดระบบสวัสดิการให้เป็นไปตามต้องการของครู และจัดสภาพบรรยากาศที่เหมาะสมกับ การทำงานและมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครู

#### 6) ด้านการประเมินผลและสรุปผล

การประเมินผลและสรุปผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่การดำเนินงานทุกโครงการต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้กับการดำเนินงานในครั้งต่อไป เป็นการต่อยอดงานจากประสบการณ์ที่ได้กระทำมาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องรับทราบเกี่ยวกับข้อมูลในขั้นตอนนี้เพื่อนำมาใช้วางแผนและพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาในครั้งต่อไป ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการประเมินผลและสรุปผลการการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 232-235) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

(1) การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถจะดำเนินการได้ในลักษณะประเมินผลเดี่ยวหรือประเมินผลเป็นกลุ่มได้ ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลนี้ต้องใช้เครื่องมือที่มีความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรงในการวัด

จึงอยู่ที่คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ เช่น แบบสอบถามชนิดต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วย

(2) การประเมินเชิงคุณภาพเป็นการประเมินผลจากการสังเกตสัมภาษณ์ การประชุมสัมมนาร่วมกัน อาจจะมีแบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยก็ได้ การประเมินผลแบบนี้ผู้ประเมินต้องมีความละเอียด ช่างสังเกตขณะเดียวกันต้องไม่มีอคติ มีใจเป็นกลางโดยทั่วไปการประเมินผล การนิเทศจะใช้เทคนิควิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติได้ดังนี้

(2.1) เมื่อประเมินผลแล้วพบว่าผลได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ก็สามารถนำวิธีการที่ใช้ในนิเทศในกลุ่มอื่นต่อไป

(2.2) เมื่อประเมินผลแล้วพบว่าผลการนิเทศยังมีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขก็สามารถจะปรับปรุงวิธีการใหม่ให้เหมาะสม

(2.3) เมื่อผลการประเมินพบว่าวิธีการนิเทศที่ใช้มีปฏิกิริยาจากผู้รับการนิเทศ และมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์มากก็ควรจะได้วางแผนการนิเทศใหม่

(2.4) เมื่อพบการประเมินพบว่าเทคนิควิธีที่นำมาใช้ได้ผลดีมากฝ่ายประชาสัมพันธ์สามารถจะประชาสัมพันธ์ให้สถานศึกษาอื่นนำไปปฏิบัติได้

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556: 229) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการนิเทศจะต้องมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตัวโครงการ วิธีนิเทศของผู้นิเทศและผลลัพธ์หรือผลผลิตของนิเทศด้วย ซึ่งเทคนิควิธีการประเมินผลนั้น ผลสำเร็จของกระบวนการนิเทศแต่ละโครงการอาจจะประเมินโดยวัดผลการเรียนรู้หลายด้าน วัดและประเมินสมรรถภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีต่าง ๆ และแบบประเมินผลโครงการแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

อารมณฺ์ ฉนวนจิตร (2556: 81) ให้ความหมายว่า การประเมินผลและรายงานผลเป็นขั้นตอนการประเมินโดยคณะกรรมการการนิเทศภายในสถานศึกษา มีขอบข่ายการประเมิน ดังนี้

- (1) ประเมินผลการดำเนินการทุกขั้นตอน
- (2) นำผลการดำเนินการนิเทศมาเป็นข้อมูลในการประเมินกระบวนการ
- (3) ประเมินผลความพึงพอใจของครูในการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศ

กรรณิกา นิลเพชร (2558: 25) ให้ความหมายว่า การสรุปการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนการนิเทศนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข มีการจัดการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายถือว่าประสบผลสำเร็จ มีการนำปัญหาที่ไม่บรรลุเป้าหมายมาวางแผนใหม่เพื่อพัฒนางานนิเทศกลุ่มงานวิชาการ

ศศิกานต์ พันธุ์โนราช (2561: 25) ให้ความหมายว่า การติดตามและประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การรวบรวมข้อมูลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการสรุปการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนการนิเทศ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข มีการจัดการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายถือว่าประสบความสำเร็จ มีการนำปัญหาที่ไม่บรรลุเป้าหมายวางแผนใหม่เพื่อพัฒนางานนิเทศกลุ่มงานวิชาการ

รจนาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560: 89) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นสุดท้ายของการดำเนินการนิเทศ โดยมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ประกอบด้วยผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ทำการประเมินผล โดยอาศัยหลักการประเมินต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อาศัยข้อมูลหลายฝ่ายทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการและการประเมินผลสรุป มีระบบการประเมินประกอบด้วย การประเมินผลทั้งปี ปัจจัยนำเข้า การประเมินผลที่กระบวนการ และการประเมินผลผลิต

ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 92) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการนิเทศและรายงานผล หมายถึง การดำเนินการจัดเครื่องมือประเมินผลการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน การประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกิจกรรมเตรียมการตรวจสอบความพร้อมของผู้ประเมินสรุปและรายงาน เพื่อสร้างและใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม รวบรวมข้อมูลได้อย่างครอบคลุม ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล สรุป และจัดทำรายงานผลการนิเทศเป็นรูปเล่มเพื่อเผยแพร่การนิเทศภายในเป็นประจำทุกปี

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินผลและสรุปผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทำการประเมินร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง แนะนำให้ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปจัดทำเป็นรายงานผลประเมินเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ จัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา ให้ครูทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการนิเทศแล้ว และให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย

## บริบทสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 116 สถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน) จำนวน 61 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน) จำนวน 52 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน) จำนวน 3 สถานศึกษา บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 1,109 คน โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 116 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,055 คน มีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรแนวหน้า ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างยั่งยืน” พันธกิจ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและให้ผู้เรียนปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ให้มีสมรรถนะตามสายงาน สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับ บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ องค์กรแนวหน้า มี 6 ประเด็นกลยุทธ์ คือ 1) การส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ 2) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ ความเป็นเลิศ 3) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 4) การสร้างโอกาส ในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ 5) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม และ 6) การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา อันได้แก่ 1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของ เขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น 2) ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 3) กำกับดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ในเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการ ปฏิบัติการนิเทศโดยใช้สถานศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษาเป็นฐานดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน ที่สนองต่อนโยบายทางด้านการศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตตามมาตรฐานการศึกษาชาติ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ และคุณภาพระบบบริหารจัดการ ทั้งการนิเทศจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตตามมาตรฐานการเรียนรู้และตาม มาตรฐานการศึกษาของชาติ จากจุดเน้นและเป้าหมายดังกล่าว ในส่วนของการนิเทศนั้น สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้จัดทำโครงการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา เพื่อสนองกลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบาย ดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

สุนันทา สบายวรรณ (2558: 72-81) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดบึงกาฬกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน มีการดำเนินงานในขั้นการประเมินผลมากที่สุด รองลงมาคือ ขั้นการวางแผน ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และขั้นการปฏิบัติการนิเทศ ตามลำดับ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วิไลลักษณ์ บ่องญาติ (2560: 111-124) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา 3 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ครูวิชาการ 3 คน ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป 3 คน รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 12 คน 2) กลุ่มที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน ครูวิชาการสถานศึกษา จำนวน 140 คน และครูผู้สอนจำนวน 140 คน รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการจัดแนะนำดำเนินงานในหน่วยงาน และด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ ส่วนด้านการประเมินผลการสอนเป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบทบาทในการนิเทศภายในมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาคือสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม สถานศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณตามรายชื่อของนักเรียน เพื่อใช้ในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาหลักสูตร และสถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกิจกรรมตามนโยบายจากส่วนกลาง

วิไล กล้าหาญ (2560: 56-61) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครูจำนวน 95 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด ส่วนปัญหาของด้านนี้คือ ผู้บริหารไม่มีเวลามากพอที่จะนิเทศการเรียนการสอนของครูให้มีความต่อเนื่อง เสนอแนะให้ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศ การนิเทศที่สนับสนุนการสอนให้แก่ครู ด้านการประเมินผล พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการสัมมนาไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนครั้งต่อไป ส่วนปัญหาของด้านนี้คือ ผู้บริหารขาดการดูแลและติดตามการประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เสนอแนะให้ผู้บริหารควรเน้นการติดตามประเมินผลตามสภาพจริง ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผู้บริหารส่งครูเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนปัญหาของด้านนี้คือ ผู้บริหารขาดการติดตามผลการอบรมที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู เสนอแนะให้ผู้บริหารควรติดตามผลการอบรมของครูว่าได้มีการนำความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์อย่างไรบ้างกับงานที่ได้รับผิดชอบ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูได้ร่วมกันปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานของสถานศึกษา ส่วนปัญหาของด้านนี้คือ การพิจารณาความดีความชอบยังไม่โปร่งใส และมีความยุติธรรมเท่าที่ควร เสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

จันกร ลาวตุ้ม (2561: 49-53) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน จำนวน 291 คน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

จารทิพย์ ด้ายศ (2561: 116-125) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน จำนวน 217 คน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตามลำดับ ครูที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ

ญาณิ ญาณะโส (2562: 59-64) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 94 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดระบบการนิเทศ ด้านการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ ด้านการติดตามประสานงานเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ และด้าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศ ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบทบาทใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การนิเทศระหว่างสถานศึกษาต่างๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน จัดให้มีการประชุมชี้แจงมอบหมายที่ชัดเจน รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

เฉลิมวุฒิ โสมงาม (2562: 92-97) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน และครูผู้สอน จำนวน 352 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สุภาพร แซ่ลี (2563: 56-61) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเอกชน อำเภอสะเดา สังกัดสำนักงานการศึกษาสถานศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 186 คน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

อัจฉริยา ฤทธิธณ (2563: 90-97) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 331 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านกิจกรรมการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ และด้านเทคนิควิธีการนิเทศ ตามลำดับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการนิเทศ ควรมีการสำรวจความต้องการโดยสังเกตซักถามและแลกเปลี่ยนอย่างเป็นมิตร ด้านเทคนิควิธีการนิเทศ ควรร่วมมือจัดทำแผนการนิเทศให้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอนควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ด้านกิจกรรมการนิเทศ ควรมีการนิเทศอย่างเป็นระบบมีการแจ้งแผนนิเทศไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การนิเทศมีการปฏิบัติได้จริง ด้านการประเมินผลการนิเทศ ควรมีการนำข้อมูลการนิเทศมาพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน โดยมีการดำเนินการตามแผนและคู่มือการนิเทศ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ Kellough (1990: 51) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับตนเองในด้านความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการนิเทศการสอนของครูใหญ่สถานศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษพบว่า ครูใหญ่รับรู้ตนเองมีสมรรถภาพทางการนิเทศ เนื่องจากมีประสบการณ์ในฐานะครูใหญ่ ประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหมวด ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงาน ประสบการณ์ในฐานะผู้นิเทศของครู ส่วนด้านความรับผิดชอบในการนิเทศของครูใหญ่ มีการรับผิดชอบการนิเทศได้ เพราะเคยมีประสบการณ์ด้านการสอน ประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหมวด มีการเตรียมการนิเทศล่วงหน้า มีข้อเสนอแนะว่า ครูใหญ่ควรพยายามหาทางพัฒนาความสามารถในการนิเทศให้กับตนเอง โดยเฉพาะสถานะผู้นำทางการนิเทศ เพื่อที่จะสามารถทำการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และครูใหญ่ควรได้รับการสนับสนุนจากครูในกระบวนการนิเทศการสอน

Moore (2000: 6105-A) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารสำนักงานกลาง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่า การประเมินเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับการประเมินผล นอกจากนี้ผู้นิเทศและผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลในช่วงที่มีการประชุมกลางปีและปลายปีการศึกษา

Rizzo (2010) ได้ทำการศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศการศึกษาและติดตามผลในปัจจุบันโดยใช้แบบสอบถามของ 43 รายการ ถามครู 345 คน และศึกษานิเทศก์ 58 คน ผลการศึกษพบว่า ความแตกต่างระหว่างแนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การเข้าใจพื้นที่ที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของสถานศึกษา การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดไว้ใจได้



ใช้ความหลากหลายของวิธีการนิเทศ ความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ออกมา ชี้บอกความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความหลากหลายของสถานศึกษา การมาเยี่ยม บ่อยมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้สถานศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจนและ การดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการนิเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน สถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นับว่าเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่สามารถมองข้ามหรือละเลยในการนำมา ดำเนินการภายในสถานศึกษาได้ การนิเทศจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการที่ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีต้องอาศัยคณะบุคคลทำงานเป็นกลุ่มโดยเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือ การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานเมื่อ ดำเนินงานมาระยะเวลาหนึ่งอาจจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเหล่านี้ประสบปัญหาหลายประการ เช่น ขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติลดลง เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากไม่มีการเข้ามาช่วยเหลือหรือจัดการอย่างทันท่วงที อาจส่งผลให้เกิดปัญหามากขึ้น จนทำให้เป้าหมายหลักที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นนั้นไม่สามารถบรรลุผล ได้ในที่สุด ซึ่งหากจะรอให้ศึกษานิเทศก์เข้ามาช่วยเหลือคงอาจไม่ทันกับปัญหาที่ลุกลามไปนั้น นอกจากนั้นศึกษานิเทศก์ยังมีจำนวนไม่มากพอจะเข้ามาแก้ปัญหาได้ทั้งหมด เพราะฉะนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้รู้จักปัญหาและสามารถที่จะแก้ไขได้ตรงจุดที่สุด ดังนั้นควรร่วมมือร่วมใจกันเพื่อ แก้ไขปัญหานั้นร่วมกันโดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่นำทิศทางในการดำเนินงาน การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยจะต้องมีการดำเนินตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะ ทำการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปวางแผน พัฒนา ปรับปรุง กำหนดนโยบายการนิเทศ ภายในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำหน้าที่ผู้นำการนิเทศภายในอย่างเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน จำนวน 1,055 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2565: 9)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามรายละเอียดดังนี้

2.1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชกูร์วิเศษ, 2555: 52-53) ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 285 คน

2.2) สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา

2.3) สุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง 285 คน แสดงรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามเกณฑ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนครู	
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สถานศึกษาขนาดเล็ก	61	290	78
สถานศึกษาขนาดกลาง	52	638	173
สถานศึกษาขนาดใหญ่	3	127	34
รวม	116	1,055	285

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 (2565: 6)

### แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีแบบแผนการวิจัย ดังตาราง 2

ตาราง 3 แผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	สถิติ/วิเคราะห์
1	ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	ครู 285 คน	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
2	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ครู 285 คน	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบ ค่าเอฟ (F-test)
3	ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน			

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในสถานศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 ซึ่งมีข้อคำถามครอบคลุมการดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านที่ 2 การวางแผน ด้านที่ 3 การให้ความรู้ ด้านที่ 4 การดำเนินงานการนิเทศ ด้านที่ 5 การสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านที่ 6 การประเมินผลและสรุปผล มีข้อคำถามจำนวน 54 ข้อ แยกตามความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 ดังนี้

ด้านที่ 1	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	มีข้อคำถาม จำนวน	10 ข้อ
ด้านที่ 2	การวางแผน	มีข้อคำถาม จำนวน	11 ข้อ
ด้านที่ 3	การให้ความรู้	มีข้อคำถาม จำนวน	7 ข้อ
ด้านที่ 4	การดำเนินงานการนิเทศ	มีข้อคำถาม จำนวน	10 ข้อ
ด้านที่ 5	การสร้างขวัญและกำลังใจ	มีข้อคำถาม จำนวน	9 ข้อ
ด้านที่ 6	การประเมินผลและสรุปผล	มีข้อคำถาม จำนวน	7 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์การวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยในแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

- |         |         |   |
|---------|---------|---|
| 2 คะแนน | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับน้อย       |
| 1 คะแนน | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

## การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
กับความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหา และการสร้าง  
แบบสอบถาม

2. กำหนดประเด็นและขอบเขตของข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์  
และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างจำนวน 54 ข้อ ครอบคลุมข้อคำถามการดำเนินงาน  
นิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1  
ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านที่ 2  
การวางแผน ด้านที่ 3 การให้ความรู้ ด้านที่ 4 การดำเนินงานการนิเทศ ด้านที่ 5 การสร้างขวัญและ  
กำลังใจ และด้านที่ 6 การประเมินผลและสรุปผล จากนั้นนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา  
เพื่อให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วพร้อมแบบประเมินให้  
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ  
นิยามศัพท์ และความสอดคล้องในสำนวนภาษาประกอบด้วย

4.1 ศึกษาเทคนิคที่ทำหน้าที่นิเทศ ติดตาม โครงการการนิเทศภายในสถานศึกษาของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 1 ท่าน

4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ท่าน

4.3 อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน  
พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง  
เนื้อหา (Content Validity) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item  
Objective Congruence: IOC) (ลิตธี ธีรธรรม, 2552: 141-142) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มี  
ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.0 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่ได้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.0 ทุกข้อ  
ดังภาคผนวก ง

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 9 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 18 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน

6. หลังจากการทดลองใช้แบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าดัชนีความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (สันติ บุญภิรมย์, 2557: 97) โดยหาค่าความเชื่อมั่นควรมี 0.80 ขึ้นไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .802 ดังภาคผนวก ง

7. นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่งานสารบรรณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งเอกสารขอเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google Forms ผ่านระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (My office) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

4. เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาลงบันทึกในโปรแกรมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามสถิติตามลำดับมาดำเนินการจัดทำข้อมูล ดังนี้

1.1 กรอกรหัสแบบสอบถาม และกำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1.2.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

1.2.2 ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 209)

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.3 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test Independent) และความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบด้วยค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้วิธีการ LSD (Least Significant Difference)

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.1 สถิติที่ใช้สำหรับหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

2.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือ ใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549: 73)

2.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (สมนึก ภัททิยธนี, 2551: 225)

2.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 2.2.1 สถิติพื้นฐาน เป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลพื้นฐาน

- 1) ค่าความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

### 2.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

- 1) การทดสอบค่าที (t-test)
- 2) การทดสอบเอฟ (F-test) เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติทดสอบค่าที
F	แทน	สถิติทดสอบค่าเอฟ
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในครั้งนี้ การนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของครู

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา ผลปรากฏดังตาราง 4 ดังนี้

**ตาราง 4** ค่าความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ที่	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	231	81.10
	สูงกว่าปริญญาตรี	54	18.90
	รวม	285	100.00
2.	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	78	27.40
	5-10 ปี	81	28.40
	10 ปีขึ้นไป	126	44.20
	รวม	285	100.00
3.	ขนาดของสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)	78	27.40
	ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)	173	60.70
	ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 600-1,500 คน)	34	11.90
	รวม	285	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 285		ระดับ
		$\bar{x}$	SD	
1.	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.44	0.23	มาก
2.	ด้านการวางแผน	4.44	0.23	มาก
3.	ด้านการให้ความรู้	4.48	0.26	มาก
4.	ด้านการดำเนินงานการนิเทศ	4.43	0.27	มาก
5.	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.39	0.27	มาก
6.	ด้านการประเมินผลและสรุปผล	4.48	0.25	มาก
	รวม	4.44	0.13	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ , SD = 0.13) และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความรู้ ( $\bar{x} = 4.48$ , SD = 0.26) ด้านการประเมินผลและสรุปผล ( $\bar{x} = 4.48$ , SD = 0.25) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ( $\bar{x} = 4.44$ , SD = 0.23) ด้านการวางแผน ( $\bar{x} = 4.44$ , SD = 0.23) ด้านการดำเนินงานการนิเทศ ( $\bar{x} = 4.43$ , SD = 0.27) และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ( $\bar{x} = 4.39$ , SD = 0.27) ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 รายข้อในแต่ละด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 6-11

**ตาราง 6** ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

ที่	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	n = 285		ระดับ
		$\bar{x}$	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมคณะครูเพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน สถานศึกษา	4.43	0.70	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา สํารวจและประเมินความต้องการในการนิเทศของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.71	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำผลการประเมินการ นิเทศภายใน สถานศึกษาของปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการนิเทศภายใน สถานศึกษา	4.38	0.66	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายใน สถานศึกษา	4.22	0.76	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ของปัญหาร่วมกัน	4.40	0.69	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาความพร้อมของโรงเรียนใน การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.36	0.66	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน และทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน	4.58	0.64	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อใช้ ประกอบการตัดสินใจการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา	4.10	0.73	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อ นำไปใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.02	0.68	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสํารวจข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนทุกรายวิชา	4.05	0.68	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.23</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ ,  $SD = 0.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนและทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน ( $\bar{x} = 4.58$ ,  $SD = 0.64$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมคณะครูเพื่อศึกษา ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.43$ ,  $SD = 0.70$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาร่วมกัน ( $\bar{x} = 4.40$ ,  $SD = 0.69$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.02$ ,  $SD = 0.68$ )

**ตาราง 7** ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการวางแผน

ที่	ด้านการวางแผน	n = 285		ระดับ
		$\bar{x}$	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.41	0.73	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ อย่างชัดเจน	4.34	0.70	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์ การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาชัดเจน	4.49	0.66	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การนิเทศภายในสถานศึกษา	4.52	0.61	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนงาน/โครงการการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.65	0.56	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอน การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน	4.32	0.70	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและแต่งตั้งบุคลากร/ คณะทำงานรับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างชัดเจน	4.44	0.69	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ด้านการวางแผน	n = 285		ระดับ
		$\bar{x}$	SD	
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงแผนงานโครงการ นิเทศภายในสถานศึกษาก่อนการดำเนินงานนิเทศเพื่อ สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	4.53	0.61	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.62	0.61	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงบประมาณสอดคล้องกับ แผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้	4.18	0.71	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การนิเทศ	4.29	0.69	มาก
	รวม	4.44	0.23	มาก

จากตาราง 7 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการวางแผนโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ ,  $SD = 0.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนงาน/โครงการการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.65$ ,  $SD = 0.56$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.62$ ,  $SD = 0.61$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงแผนงานโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา ก่อนการดำเนินงานนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.53$ ,  $SD = 0.61$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงบประมาณ สอดคล้องกับแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.18$ ,  $SD = 0.71$ )

ตาราง 8 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการให้ความรู้

ที่	ด้านการให้ความรู้	n = 285		ระดับ
		$\bar{x}$	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการสอน	4.20	0.71	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิควิธีการสอนกับครู	4.33	0.66	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร	4.64	0.50	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.63	0.64	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมหาความรู้เพิ่มเติมหลายรูปแบบตามความต้องการของครู	4.63	0.64	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.48	0.68	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า	4.38	0.72	มาก
	รวม	4.48	0.26	มาก

จากตาราง 8 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการให้ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ,  $SD = 0.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร ( $\bar{x} = 4.64$ ,  $SD = 0.50$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมหาความรู้เพิ่มเติมหลายรูปแบบตามความต้องการของครู ( $\bar{x} = 4.63$ ,  $SD = 0.64$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 4.48$ ,  $SD = 0.68$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงบประมาณสอดคล้องกับแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.20$ ,  $SD = 0.71$ )

ตาราง 9 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการดำเนินงานการนิเทศ

ที่	ด้านการดำเนินงานการนิเทศ	n = 285		ระดับ
		$\bar{x}$	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศตามแบบแผนที่กำหนดไว้	4.53	0.66	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศด้วยรูปแบบของการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน	4.53	0.72	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการนิเทศให้เข้าใจตรงกัน	4.49	0.77	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกและสามารถเลือกกิจกรรมการนิเทศให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.37	0.80	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเกิดความกระตือรือร้นในดำเนินงานการนิเทศภายใน	4.30	0.89	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู	4.37	0.82	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้	4.24	0.81	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.43	0.75	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อ อุปกรณ์ เพียงพอ และเหมาะสมกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ	4.47	0.71	มาก
	รวม	4.43	0.27	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการดำเนินงานการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.43$ ,  $SD = 0.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดย เรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติการนิเทศตามตารางที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.61$ ,  $SD = 0.62$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศด้วยรูปแบบของการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ( $\bar{x} = 4.53$ ,  $SD = 0.72$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศตามแบบแผนที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.53$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้ ( $\bar{x} = 4.24$ ,  $SD = 0.81$ )



ตาราง 10 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ที่	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	n = 285		ระดับ
		$\bar{x}$	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม	4.43	0.73	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน	3.69	0.95	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.56	0.65	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชยผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย	4.73	0.55	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู	4.75	0.51	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบสวัสดิการให้เป็นไปตามต้องการของครู	4.35	0.86	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน	4.18	0.86	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครู	4.47	0.73	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ตลอดจนสามารถแก้ปัญหานั้นได้	4.39	0.75	มาก
	รวม	4.39	0.27	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.39$ ,  $SD = 0.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดย เรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ( $\bar{x} = 4.75$ ,  $SD = 0.51$ ) ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชยผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย ( $\bar{x} = 4.73$ ,  $SD = 0.55$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.56$ ,  $SD = 0.65$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน ( $\bar{x} = 3.69$ ,  $SD = 0.95$ )

ตาราง 11 ความคิดเห็นของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการประเมินผลและสรุปผล

ที่	ด้านการประเมินผลและสรุปผล	n = 285		ระดับ
		$\bar{x}$	SD	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.55	0.67	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.69	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น	4.53	0.68	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปจัดทำเป็นรายงานผลประเมินเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ	4.72	0.51	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา	4.56	0.66	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.85	0.36	มากที่สุด
	รวม	4.48	0.25	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการประเมินผลและสรุปผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ,  $SD = 0.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดย เรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.85$ ,  $SD = 0.36$ ) ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปจัดทำเป็นรายงานผลประเมินเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ ( $\bar{x} = 4.72$ ,  $SD = 0.51$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.56$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ( $\bar{x} = 4.53$ ,  $SD = 0.68$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่าที แบบ Independent Sample t-test จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ หรือ F-test ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 12-18

**ตาราง 12** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	Sig
		(n = 231)		(n = 54)			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.43	0.23	4.46	0.26	-0.84	0.24
2.	ด้านการวางแผน	4.43	0.23	4.46	0.26	-0.84	0.24
3.	ด้านการให้ความรู้	4.47	0.26	4.51	0.27	-0.94	0.78
4.	ด้านการดำเนินงานการนิเทศ	4.42	0.27	4.48	0.26	-1.32	0.89
5.	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.39	0.27	4.40	0.28	-0.00	0.81
6.	ด้านการประเมินผลและสรุปผล	4.48	0.25	4.47	0.26	-0.07	0.81
	รวม	4.43	0.23	4.46	0.26	-0.84	0.24

จากตาราง 12 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน

ที่	การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1.	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.46	0.25	4.43	0.25	4.42	0.21
2.	ด้านการวางแผน	4.46	0.46	4.43	0.25	4.42	0.21
3.	ด้านการให้ความรู้	4.50	0.28	4.52	0.29	4.48	0.22
4.	ด้านการดำเนินงานการนิเทศ	4.47	0.29	4.47	0.26	4.39	0.26
5.	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.38	0.30	4.33	0.28	4.45	0.24
6.	ด้านการประเมินผลและ สรุปผล	4.45	0.26	4.48	0.25	4.48	0.25
	รวม	4.46	0.15	4.44	0.13	4.43	0.11

จากตาราง 13 พบว่า ผลการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.46$ ,  $SD = 0.15$ ) และประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ ,  $SD = 0.11$ )

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์การทำงาน

ที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	ระหว่างกลุ่ม	.077	2	.04	.711	.492
		ภายในกลุ่ม	15.36	282	.05		
		รวม	15.44	284			
2	ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	.04	.711	.492
		ภายในกลุ่ม	15.36	284	.05		
		รวม	15.44	284			
3	ด้านการให้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.476	2	.24	3.577*	.029
		ภายในกลุ่ม	18.80	282	.07		
		รวม	19.28	284			
4	ด้านการดำเนินงานการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.469	2	.23	3.311*	.038
		ภายในกลุ่ม	19.93	282	.07		
		รวม	20.40	284			
5	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	.683	2	.34	4.744**	.009
		ภายในกลุ่ม	20.31	282	.07		
		รวม	20.99	284			
6	ด้านการประเมินผลและสรุปผล	ระหว่างกลุ่ม	.052	2	.03	.405	.667
		ภายในกลุ่ม	18.01	282	.06		
		รวม	18.06	284			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.026	2	.01	.788	.456
		ภายในกลุ่ม	4.71	282	.02		
		รวม	4.74	284			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ครูมีประสพการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยใช้วิธีการของ LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตาราง 15

**ตาราง 15** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เกี่ยวกับความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
ด้านการให้ความรู้	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.015	.074**
	5-10 ปี	.015	-	.089**
	10 ปีขึ้นไป	-.074**	-.089**	-
ด้านการดำเนินงาน การนิเทศ	น้อยกว่า 5 ปี	-	.005	.084**
	5-10 ปี	-.005	-	.079**
	10 ปีขึ้นไป	-.084**	-.079**	-
ด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจ	น้อยกว่า 5 ปี	-	.053	-.064
	5-10 ปี	-.053	-	-.116**
	10 ปีขึ้นไป	.064	.116**	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เกี่ยวกับความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้านการให้ความรู้ มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการดำเนินงานการนิเทศ มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา

ที่	การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1.	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.41	0.23	4.45	0.23	4.46	0.27
2.	ด้านการวางแผน	4.41	0.23	4.45	0.23	4.45	0.27
3.	ด้านการให้ความรู้	4.48	0.27	4.46	0.25	4.52	0.28
4.	ด้านการดำเนินงานการนิเทศ	4.44	0.24	4.40	0.28	4.56	0.25
5.	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.41	0.27	4.40	0.26	4.35	0.33
6.	ด้านการประเมินผลและสรุปผล	4.42	0.28	4.49	0.24	4.51	0.25
	<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.14</b>	<b>4.44</b>	<b>0.12</b>	<b>4.47</b>	<b>0.16</b>

จากตาราง 16 พบว่า การศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.47$ ,  $SD = 0.16$ ) และสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ ,  $SD = 0.14$ )

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา

ที่	การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1.	ด้านการศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการ	ระหว่างกลุ่ม	.107	2	.05	.986	.374
		ภายในกลุ่ม	15.33	282	.05		
		รวม	15.44	284			
2.	ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.107	2	.05	.986	.374
		ภายในกลุ่ม	15.33	282	.05		
		รวม	15.44	284			
3.	ด้านการให้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.084	2	.04	.614	.542
		ภายในกลุ่ม	19.20	282	.07		
		รวม	19.28	284			
4.	ด้านการดำเนินงาน การนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.675	2	.34	4.822**	.009
		ภายในกลุ่ม	19.73	282	.07		
		รวม	20.40	284			
5.	ด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	.093	2	.047	.629	.534
		ภายในกลุ่ม	20.90	282	.07		
		รวม	20.99	284			
6.	ด้านการประเมินผล และสรุปผล	ระหว่างกลุ่ม	.309	2	.16	2.455	.088
		ภายในกลุ่ม	17.75	282	.06		
		รวม	18.06	284			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.038	2	.02	1.155	.316
		ภายในกลุ่ม	4.70	282	.02		
		รวม	4.74	284			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ครูในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยใช้วิธีการ LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่



**ตาราง 18** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เกี่ยวกับความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของ สถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ด้านการดำเนินงานการนิเทศ	ขนาดเล็ก	-	.038	-.115**
	ขนาดกลาง	-.038	-	-.153**
	ขนาดใหญ่	.115**	.153**	-
ด้านการประเมินผลและสรุปผล	ขนาดเล็ก	-	-.069**	-.090
	ขนาดกลาง	.069**	-	-.020
	ขนาดใหญ่	.090	.020	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เกี่ยวกับความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านการดำเนินงานการนิเทศ มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการประเมินผลและสรุปผล มีความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานี้ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานี้ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ ทำงานและขนาดสถานศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 116 สถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 285 คน จากนั้น จึงสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาด สถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ตอนที่ 2 เป็นคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 54 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.802 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ ข้อมูลสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว One-way ANOVA (F-test) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD จากนั้นจึงสรุปและ อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็น ร้อยละ 81.10 ที่เหลือคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 เมื่อพิจารณา ประสบการณ์ทำงานพบว่ามากที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.40 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.40 เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษาพบว่ามากที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน

173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 27.40 และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ

2. ผลระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ความรู้ ด้านการประเมินผลและสรุปผล ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานการนิเทศ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า รายด้านมีความแตกต่าง ดังนี้

ด้านการให้ความรู้ มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการดำเนินงานการนิเทศ มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า รายด้านมีความแตกต่าง ดังนี้

ด้านการดำเนินงานการนิเทศ มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการประเมินผลและสรุปผล มีความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง สนับสนุน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ความรู้ ด้านการประเมินผลและสรุปผล ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านการวางแผน การดำเนินงานการนิเทศ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษามีการจัดประชุมครูและบุคลากรเพื่อวางแผนการนิเทศภายในร่วมกันและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และกำกับติดตามผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการนิเทศภายในสถานศึกษาตลอดจนสร้างขวัญ และกำลังใจให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพครู

นอกจากนี้อาจเป็นผลมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ให้ความสำคัญกับการนิเทศและติดตามสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากข้อมูลแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 (2566: 2) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้ การจัดการศึกษาในสถานศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นคนดีแก่ มีความสุขทำประโยชน์ให้ส่วนรวมและให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการจัดการศึกษาของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพและบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องมีการนิเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ส่งผลให้การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพร วัตถุ (2560: 73) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการผลิตและการใช้สื่อ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์จันทร์ อุบลภาพ (2560: 84) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา พรหมศร (2563: 6) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 136) กล่าวไว้ว่าหลักของการนิเทศภายในโรงเรียนคือกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดเป้าหมายหลักคือคุณภาพของนักเรียน ผู้บริหารต้องยอมรับว่าการนิเทศการสอนเป็นงาน ความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเน้นบรรยากาศ แบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสามารถของตนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนและทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมคณะครูเพื่อศึกษา ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เห็นความสำคัญในส่วนของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศเป็นอย่างมาก

เนื่องด้วยการนิเทศการสอนด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพบริบทและปัญหาของสถานศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น จัดประชุมคณะครูเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน สืบค้นและประเมินความต้องการของครูอย่างสม่ำเสมอทั้งมีการนำผลการประเมินการนิเทศภายในของปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูล ประกอบด้วย มีการนำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายใน ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาร่วมกัน และศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับชันติมา พงษ์พรหม (2558: 27) ที่กล่าวว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเป็นการพิจารณาสภาพที่แท้จริงและข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาในขณะนั้น เพื่อนำมาประกอบการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงานการนิเทศภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิกานต์ พันธโนราช (2561: 21) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการความจำเป็นในการนิเทศ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาการนิเทศภายใน วิเคราะห์ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา นำเสนอปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ กำหนดความต้องการจำเป็นในงานพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา สบายวรรณ (2558: 87) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการวางแผน พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนงาน/โครงการการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงบประมาณสอดคล้องกับแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เห็นความสำคัญในส่วนของการวางแผนเป็นอย่างมาก

เนื่องด้วยการนิเทศการสอนด้านการวางแผนเป็นกระบวนการนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน จัดทำเป็นแผนงานและขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดและแต่งตั้งบุคลากรคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการนิเทศภายในอย่างชัดเจน จัดประชุมชี้แจงแผนงานก่อนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับทุกคนในสถานศึกษาให้จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาและกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560: 85) ที่กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศเป็นการศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบนโยบาย กำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานนิเทศ ดำเนินประสานคนและงานเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถดำเนินงานไปด้วยดี จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ดำเนินการทำแผนปฏิบัติงานออกมาเป็นรูปเล่ม และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 86) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก หมายถึง กระบวนการในการเตรียมข้อมูลเพื่อวางแผนการนิเทศ โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างสื่อเครื่องมือสำหรับการนิเทศ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การวางแผน การกระจายทรัพยากร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เผยแพร่แผนปฏิบัติการนิเทศ แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ การประชุมทำแผนปฏิบัติการนิเทศ จัดกิจกรรมการนิเทศภายใน การประสานงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้ได้ผลคุ้มค่าที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา สบายวรรณ (2558: 87) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ขั้นตอนการวางแผนอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการให้ความรู้ พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมหาความรู้เพิ่มเติมหลายรูปแบบตามความต้องการของครู และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับ

การสอนทั้งนี้ เป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เห็นความสำคัญในส่วนของการให้ความรู้เป็นอย่างมาก เนื่องด้วยการนิเทศการสอนด้านการให้ความรู้ เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมกับครูผู้รับการนิเทศ โดยจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน ให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิควิธีการสอน ให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ

นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมหาความรู้เพิ่มเติมหลายรูปแบบตามความต้องการของครู สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า ซึ่งสอดคล้องกับ วิไล กล้าหาญ (2560: 25) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าครูในสถานศึกษาจะมีความสามารถดีเด่นเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้ ความชำนาญย่อมจะด้อยลงและการทำงานที่จำเจย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ ย่อมจะได้รับเพิ่มเติม ฉะนั้นสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขึ้นเพื่อประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร แซ่ลี (2563: 32) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงาน ความคิดสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดการเรียนรู้แบบรายบุคคล จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปแล้ว ยังเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนดำเนินการสำรวจความต้องการที่จำเป็นต่อการพัฒนาครูให้เกิดการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและจัดทำแผนสะสมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ (2561: 128) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการดำเนินงานการนิเทศ พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติการนิเทศตามตารางที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศด้วยรูปแบบของการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้ออกแบบไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เห็นความสำคัญในส่วนของการดำเนินงานการนิเทศเป็นอย่างมาก

เนื่องด้วยการนิเทศการสอนด้านการดำเนินงานการนิเทศ กระบวนการลงมือปฏิบัติ ตามแผนงาน โดยดำเนินการนิเทศตามแบบแผนที่กำหนดไว้ด้วยรูปแบบของการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการนิเทศให้เข้าใจตรงกัน มีดุลพินิจและสามารถเลือก

กิจกรรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเกิด ความกระตือรือร้นในดำเนินงานการนิเทศภายใน ดูแลให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้ และประชุมครูเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิกา นิลเพชร (2558: 36) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษามีการประชุมแผนโครงการโดยพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน ผู้รับการนิเทศ มีการประเมินผลด้วยตนเอง มีการนิเทศโดย เอกสาร คู่มือ และส่งข่าวสาร มีการใช้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาแนะนำการนิเทศ มีการจัดสรร เครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรม มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการนิเทศ มีการให้อิสระในการคิดและการตัดสินใจมีการวางแผนติดตามประเมินผล มีการใช้วิธีการหลาย ๆ รูปแบบในการประเมินผลและบันทึกผล และรายงานผลผู้บริหารทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 89) กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การชี้แจงให้คณะครู เข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ดำเนินกิจกรรมการนิเทศ โดยตรงและโดยอ้อม ประชุมปรึกษาหารือหลังการจัดกิจกรรมการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการเรียน การสอน สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู กำกับติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนกระตุ้นเพื่อ สร้างแรงจูงใจให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพและการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธารทิพย์ ด้ายศ (2561: 128) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติการนิเทศ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันtha สบายวรรณ (2558: 87) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติการนิเทศพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี การปฏิบัติการนิเทศ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถของครู รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชยผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเปิดเผย และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน ทั้งนี้เป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เห็นความสำคัญ ในส่วนของการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมาก

เนื่องด้วยการนิเทศการสอนด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ กระบวนการที่ผู้บริหาร สถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน เห็นคุณค่าและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่อง ชมเชยผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติ



หน้าที่ย่างเปิดเผย มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู จัดระบบสวัสดิการให้เป็นไปตามต้องการของครู และจัดสภาพบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานและมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับ พเยาว์ หมอเล็ก (2560: 26) ที่กล่าวว่า การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจมีประโยชน์ทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติและองค์กร เพราะทำให้ทราบข้อมูลผู้บริหารและผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง ผลจากการศึกษาจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรและควรฝึกฝนอะไรเพิ่มเติมทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายบริหาร หัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติ ครู บุคลากร เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นต่อหมู่คณะหรือองค์กร เกิดการคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องต่อไป สอดคล้อง วิล ไกล่หาญ (2560: 28) กล่าวว่า บทบาทด้านการสร้างขวัญกำลังใจถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพลังสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ถ้าขาดการสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคคลเหล่านี้ การปฏิบัติงานก็ย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยอันที่จะส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจ ตลอดทั้งใช้วิธีบำรุงขวัญได้เหมาะสม ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลไลลักษณ์ ป้องญาติ (2561: 116) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการประเมินผลและสรุปผล พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปจัดทำเป็นรายงานผลประเมินเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ เป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เห็นความสำคัญในส่วนของการประเมินผลและสรุปผลเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยการนิเทศการสอน การประเมินผลและสรุปผล กระบวนการตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทำการประเมินร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง แนะนำให้ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปจัดทำเป็นรายงานผลประเมินเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ จัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา ให้ครูทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการนิเทศ

แล้ว และให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิกานต์ พันธโนราช (2561: 25) ที่กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การรวบรวมข้อมูลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการสรุปการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนการนิเทศ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข มีการจัดการสัมมนาพร้อมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายถือว่าประสบความสำเร็จ มีการนำปัญหาที่ไม่บรรลุเป้าหมายวางแผนใหม่เพื่อพัฒนางานนิเทศกลุ่มงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561: 92) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศและรายงานผล หมายถึง การดำเนินการจัดเครื่องมือประเมินผลการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน การประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกิจกรรมเตรียมการตรวจสอบความพร้อมของผู้ประเมินสรุปและรายงานเพื่อสร้างและใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสมรวบรวมข้อมูลได้อย่างครอบคลุม ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล สรุปและจัดทำรายงานผลการนิเทศเป็นรูปเล่มเพื่อเผยแพร่การนิเทศภายในเป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา สบายวรรณ (2558: 73) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผล พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมาก

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร กลับล้าย (2559: 7) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการความพอใจของครูต่อการนิเทศภายในงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายที่ 10 ชุมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลวิจัยพบว่า ผลการนิเทศภายในงานวิชาการของครูสถานภาพโดยทั่วไป คือ ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีขึ้นสร้างความพึงพอใจให้กับครูเพราะการนิเทศภายในสถานศึกษามีส่วนช่วยเหลือให้ครูเกิดการพัฒนามีความสามารถในวิชาชีพของตนเองแม้ว่าครูจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจเกษม อุปการะกิจ (2559: 9) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการความคิดเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ครูในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนไม่แตกต่างกันเหตุผลเพราะโรงเรียนได้มีการจัดกิจกรรมการนิเทศอย่างมีขั้นตอน

มีการส่งเสริมการอบรม และพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูทุกคน มีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน จำแนกตาม ระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา พรหมศร (2563: 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานนิเทศภายใน สถานศึกษาเป็นงานที่ต้องควบคู่ไปกับงานบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเห็นความแตกต่าง ระหว่างบุคคลยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งส่งผลต่อคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 มีความเข้าใจกระบวนการและตระหนัก เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยครูสามารถจัดการศึกษาได้ตามจุดประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างแท้จริง ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็น ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านการวางแผน และด้าน การประเมินผลและสรุปผล ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการให้ความรู้ ด้านการดำเนินงาน การนิเทศและด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เมธินี สะไร (2560: 74) ได้ทำการวิจัย เรื่องการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอเรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอ เรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากจาก ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าสามารถใช้ความรู้ในการวางแผนจัดการเรียนการสอน อย่างเป็นแบบแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดได้ดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุรรัตน์ พลอาจ (2560: 8) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากความพึงพอใจเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกทางบวกโดย อาศัยประสบการณ์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเกิดขึ้นจากความคาดหวัง เพื่อให้รู้สึกมีกำลังใจและปลอดภัย

ซึ่งได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนทำให้เกิดความพึงใจและมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 65) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์เป็นผู้ที่ได้รับการนิเทศกว่าส่งผลให้การรับรู้ข้อมูล เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย นั่นคือครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าสามารถใช้ความรู้ด้านการให้ความรู้ ด้านการดำเนินงานการนิเทศและด้านการสร้างขวัญและกำลังใจได้ดีกว่า โดยสามารถปฏิบัติงานร่วมกิจกรรมการนิเทศภายในของสถานศึกษาได้ดีกว่า เข้าใจกิจกรรม กระบวนการ ขั้นตอน การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทักษะ เกิดการรับรู้ รวมถึงความเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงสามารถปฏิบัติต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ เพราะเข้าใจกระบวนการดำเนินงานมาตั้งแต่ต้น และสัมผัสอยู่นานจนเกิดความเชี่ยวชาญ ทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ดีกว่าคนที่มีประสบการณ์น้อยหรือเข้ามาสัมผัสเพียงช่วงเวลาสั้น ๆ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการดำเนินงานการนิเทศมีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ด้านการดำเนินงานการนิเทศ มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการประเมินผลและสรุปผล มีความแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวัฒน์ ลัมพาพงษ์ (2555: 32) ได้ศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 กรณีศึกษากลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ชั้นจำแนกตามขนาดสถานศึกษามีผลต่อการดำเนินงานนิเทศภายในแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกวิทย์ สรวงท่าไม้, 2541 (อ้างถึงใน ธีรวัฒน์ ลัมพาพงษ์, 2555: 31) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการนิเทศของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการนิเทศการสอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าความต้องการการนิเทศการสอนของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการนิเทศการสอนแตกต่างกัน คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความต้องการ

การนิเทศการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง ความต้องการการนิเทศการสอนมากกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสถานศึกษาแต่ละขนาด มีบริบทที่ต่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษารูปแบบมีความแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กจะเป็นไปแบบกัลยาณมิตร แบบพี่น้อง ใกล้ชิดกัน ส่วนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษก็จะเป็นแบบที่มีระบบ กระบวนการชัดเจนกว่า ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับปัจจัยที่เข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานด้วย เช่น จำนวนงบประมาณ จำนวนบุคลากร การมีส่วนร่วมของชุมชน สื่อ อุปกรณ์และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งส่วนมาก สถานศึกษาที่มีขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษจะมีความพร้อมกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งในด้านงบประมาณ จำนวนบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนจากชุมชน/เครือข่ายผู้ปกครอง สื่ออุปกรณ์ อาคารสถานที่ ประกอบกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษสามารถแต่งตั้ง คณะทำงานและมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงาน กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน สามารถร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานและออกแบบกิจกรรมได้อย่างหลากหลาย เพราะมีบุคลากรจำนวนมากว่า รวมทั้งในเรื่องของงบประมาณก็มีเพียงพอที่นำไปใช้ในการดำเนินงานให้สัมฤทธิ์ผล ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมเข้ารับการนิเทศให้กับบุคลากร การเชิญวิทยากร จากภายนอกมาให้ความรู้ การสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน สิ่งเหล่านี้ที่กล่าวมามีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของการนิเทศภายในสถานศึกษาทาง ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล จึงส่งผลให้ครูที่อยู่ในสถานศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะและการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ควรจัดให้มีการประชุมคณะครูเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรนิเทศภายใน สสำรวจและประเมิน ความต้องการของครูอย่างสม่ำเสมอ

1.2 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงบประมาณสอดคล้องกับแผนงาน

การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น ควรเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน จัดทำเป็นแผนงานและขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

1.3 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการให้ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน ดังนั้น ควรจัดการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมกับครูผู้รับการนิเทศ โดยจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน ให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิควิธีการสอน เพื่อให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ

1.4 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการดำเนินงานการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้ ดังนั้น ควรจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการนิเทศให้เข้าใจตรงกัน กำกับติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้ และประชุมครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

1.5 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่อง ชมเชยผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู จัดระบบสวัสดิการให้เป็นไปตามต้องการของครู

1.6 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการประเมินผลและสรุปผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยเกิดความหลากหลายเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไปจึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของครูในการนิเทศภายในสถานศึกษา  
โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ





บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรรณิกา นิลเพชร. (2558). สภาพการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มศรีเมือง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารการศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.  
\_\_\_\_\_. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการ  
เรียนรู้. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กุลนิษฐ์ ปิ่นเพชร. (2558). บทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน  
สถานศึกษา อำเภอเบตง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 3.  
การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
ยะลา.
- กิจเกษม อุปการะกิจ. (2559). ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ  
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (Online).  
[http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-11510846195\\_5814470631.pdf](http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-11510846195_5814470631.pdf), 20 มิถุนายน 2565.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คนธวรรณ เกษงาม. (2558). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี  
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2555). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการ  
ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:  
วิพริ้นท์ (1991).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: บুদ্ধพอยท์.
- จิตติมา อัครจิตพิงค์. (2561). “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0.” วารสาร  
วิทยาการจัดการปริทัศน์. 20(1), 1478.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ฉวีวรรณ ไชยพิเศษ. (2561). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรมตามแนวทาง  
ศาสตร์พระราช (Online). [http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25611231\\_105402\\_0653.pdf](http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25611231_105402_0653.pdf), 2 ตุลาคม 2562.

- เฉลิมวุฒิ โสมงาม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2559). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิ.
- ญาณิ ญาณะโส. (2562). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยะเวลาและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฐิติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ทัศนิตมา พงษ์พรหม. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิธีธ ชุมอภัย. (2557). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ณัฐพร วัตถุ. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ต่อศักดิ์ เนียมวิลัย. (2559). แนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ถิรวัดณ์ ลัมพาพงษ์. (2555). การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการนิเทศงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงพล เจริญคำ. (2559). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอ เอ พริน ติ้งเฮาส์.
- ธนกร ลาวตุ้ม. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธนันท์ คณะธรรม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในกับความต้องการการนิเทศภายในของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์. (2561). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธารทิพย์ ด้ายศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นฤกร ปันพุ่มโพธิ์. (2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.” วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 13(1), 1-3.
- นารีรัตน์ ประทุมลี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิพนธ์ กิณาวงศ์. (2547). หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ แดงเพ็ง. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอมายอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปนัดดา หมอยา และธรินธร นามวรรณ. (2561). “การพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 15(69), 52.
- ประนอม มะธิปิไข. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พจนีย์ คำมุงคุณ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพยาว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรี ศานตอวารณ์. (2552). สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่วางอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์จันทร์ อุบลภาพ. (2560). ความคิดเห็นของครูต่องานนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร. (Online). [http://www.edujournal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1\\_1510719525\\_is-bkk7-sec6-0011.pdf](http://www.edujournal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510719525_is-bkk7-sec6-0011.pdf), 20 กันยายน 2565.
- เพิ่มพูน ร่มศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัททิยา ชื่นวิเศษ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณีวรรณ แสงลับ. (2560). การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เมธินี สระไร. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอเรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอควนหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธบุรี.
- รัชตา ธรรมเจริญ. (2554). “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามยอดเยี่ยม เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้.” วารสารศึกษาศาสตร์. 4(มิถุนายน-กันยายน), 73-85.
- รุ่ง พูลสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). เอกสารการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- \_\_\_\_\_. (2557). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา: เหมการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2559). การนิเทศการศึกษา = Educational supervision. พิมพ์ครั้งที่ 6. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุจภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายใน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน สาขาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- \_\_\_\_\_. (2556). การนิเทศการสอนและการได้ขการพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันวิสาห์ ไชยชนะ. (2560). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสะเมิงพิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น.
- วิภา แซ่อึ้ง. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีไล กล้าหาญ. (2560). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น.
- วีไลลักษณ์ ป้องญาติ. (2560). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วีรศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2552). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรประภา พงษ์หัตถาศิลป์. (2557). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิกานต์ พันธโนราช. (2561). **สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวพร กลับคล้าย. (2559). **แนวทางความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายที่ 10 ชุมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7** (Online). [http://www.edu-journal.ru.ac.th/mAbstractPdf/2560-2-12\\_1511321905\\_5822475422.pdf](http://www.edu-journal.ru.ac.th/mAbstractPdf/2560-2-12_1511321905_5822475422.pdf), 15 กุมภาพันธ์ 2566.
- สกาวรัตน์ ไกรมาก. (2561). **การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น**. พะเยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2.
- สงัด อุทรานันท์. (2550). **การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: มิตรสยาม.
- สมคิด บางโม. (2558). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.
- สมนึก แซ่อึ้ง. (2555). **การประกันคุณภาพการศึกษากับนโยบายการนิเทศภายใน**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพ้อยท์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2551). **การวัดผลการศึกษา**. กทม. สิ้นธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพ้อยท์.
- \_\_\_\_\_. (2553). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพ้อยท์.
- \_\_\_\_\_. (2557). **การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่นกรุ๊ป.
- สัมพันธ์ รัตนิตย์. (2556). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2555). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. ปทุมธานี: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. (2563). **ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1**. พัทลุง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.
- \_\_\_\_\_. (2565). **แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1**. พัทลุง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2552). **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2553). **การกำกับติดตามการนิเทศและประเมินการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- \_\_\_\_\_. (2562). **การกำกับติดตามการนิเทศและประเมินการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). **การพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.
- สิทธิ์ อีร์สรณ์. (2552). **การสื่อสารทางการตลาด.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). **หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธิดา พรหมศร. (2563). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร (Online).** <https://www.publication.npru.ac.th/bitstream/123456789/1236/1.pdf>, 25 พฤษภาคม 2565.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนันทา สบายวรรณ. (2558). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุพรเพ็ญ บุญเรืองเอกพงศ์. (2555). **การนิเทศภายในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุภาพร แซ่ลี. (2563). **การศึกษาภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน อำเภอสระเตา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุเมธ คะลีล้วน. (2557). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- สุรัชย์ แก้วคุณ. (2555). การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มตอยอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). ผู้บริหารโรงเรียน: บทบาทและความท้าทายในยุคปฏิรูปการศึกษาไทยใน ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- สุรรัตน์ พลอาจ. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร (Online). [http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1\\_1511322314\\_is-bkk7-sec3-0058.pdf](http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1511322314_is-bkk7-sec3-0058.pdf), 16 มิถุนายน 2565.
- อรทัย วรรณประเสริฐ. (2560). การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี พิษิต. (2561). ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัจฉริยา ฤทธิธ. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร- มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อาภรณ์ อับดุลฮาгим. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต ๓ ในอำเภอเจาะไอร้อง จังหวัด นราธิวาส. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2556). การนิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- อารีย์ เพชรผุด. (2547). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนาจ พลรักษา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- Briggs, C.L. (1986). *The Influence of Legal Proceedings on French General Practice: A Qualitative Study*. New York: Macmillan.
- Burton, W.H. and Bruckner L.J. (1955). *Supervision: A Social Process*. 3rd ed. New York: Appleton.



- Glickman, C.D. (1990). **Supervision of Instruction**. New York: Allyn and Bacon.
- \_\_\_\_\_. (2016). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach**. 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2007). "Supervision and Supervision and Curriculum Development." **Instructional Leadership: A Developmental Approach**. 7, 135-148.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Harris, B. M. (1975). **Supervisory Behavior in Education**. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Kellough, N. (1990). "Secondary Principals Self-Perception of Their Responsibilities and Competencies for Instructional Supervision." **Dissertation Abstracts International**. 51(04), 1185-A.
- Marks, J.R. (1978). **Hand Book of Educational Supervision: A Guide for the Practitioner**. Boston: Allyn and Bacon.
- Moore, G.W. (2000). "The Supervision and Evaluation of High School Principals as Described by Central Office Administrators." **Dissertation Abstracts International**. 61 (5), 1698-A.
- Oliva P. F. and Pawlas G. E. (2001). **Supervision for Today's Schools**. New York: John Wiley & Sons.
- Rizzo, J.F. (2010). **Teachers' and Supervisors' Perceptions of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices**. Amherst: University of Massachusetts.
- Ubben, G.C., Hughes, L.W., and Norris, C.J. (2001). **The principal: Creative leadership for effective schools**. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.มนต์ทิศา ไชยแก้ว ตำแหน่ง อาจารย์  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและประเมินผล
2. นางสมจิตร ศรีคะ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศน์ชำนาญการพิเศษ  
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พัทลุง เขต 1  
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. นายโกวิท ลือกิจนา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง  
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





## ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๐๙๖

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสมจิตร ศรีคะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวเพ็ญภรณ์ สอนแก้ว รหัส ๖๓G๑๘๐๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้


ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพงษ์ ภู่วิธีวรานนท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๘ ๑๘๘๘ ๑๖๕๐

โทรสาร ๐ ๗๔๒๖ ๐๒๖๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

### แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นางสาวสมจิตร์ ศรีคะ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวเพ็ญภรณ์ สวนแก้ว รหัส ๖๓G๑๘๐๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นางสมจิตร์ ศรีคะ)

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๐๙๕

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอมอบหมายให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณโกวิท ลือกิจนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวเพ็ญภรณ์ สวนแก้ว รหัส ๖๓6๑๘๐๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภู่วัชรวรานนท์)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

โทรสาร ๐ ๗๔๒๖ ๐๒๖๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th



### แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายโกวิท ลือกิจนา เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวเพ็ญภรณ์ สวนแก้ว รหัส ๒๓G๑๘๐๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายโกวิท ลือกิจนา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ งานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา โทร. ๑๒๒๐

ที่ คคศ.

/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว

ด้วย นางสาวเพ็ญภรณ์ สนวนแก้ว รหัส ๖๓G๑๘๐๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะครุศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพงษ์ ภูวัชรวรานนท์)  
คณบดีคณะครุศาสตร์



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## เครื่องมือการวิจัย

เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ผู้วิจัย : เพ็ญภรณ์ สวนแก้ว

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



หรือท่านสามารถตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้จากลิงค์ด้านล่างนี้

<https://forms.gle/6oSnM4uaKkEjBxDs5>

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครู ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์
  - 2.1 ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
  - 2.2 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
3. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพครู
  - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

นางสาวเพ็ญภรณ์ สอนแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพครู

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ระดับการศึกษา
  - ปริญญาตรี
  - สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ทำงาน
  - น้อยกว่า 5 ปี
  - 5-10 ปี
  - มากกว่า 10 ปี
3. ขนาดของสถานศึกษา
  - ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
  - ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
  - ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)

### ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของท่าน
2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้
  - 5 หมายถึง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
  - 3 หมายถึง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
  - 1 หมายถึง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ</b>					
1. ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมคณะครูเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สํารวจและประเมินความต้องการในการนิเทศของครูอย่างสมํ่าเสมอ					
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษาของปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาวิเคราะห์เพื่อกําหนดความจําเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาาร่วมกัน					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาความพร้อมของโรงเรียนในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนและทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาาร่วมกัน					
8. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสํารวจข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกรายวิชา					
<b>ด้านการวางแผน</b>					
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา					

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาชัดเจน					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษา					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนงาน/โครงการการนิเทศภายในสถานศึกษา					
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและแต่งตั้งบุคลากร/คณะทำงานรับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
18. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงแผนงานโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาก่อนการดำเนินงานนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
20. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงบประมาณสอดคล้องกับแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้					
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการนิเทศ					
<b>ด้านการให้ความรู้</b>					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการสอน					
23. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิควิธีการสอนกับครู					
24. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร					



การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
25. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ					
26. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมหาความรู้เพิ่มเติมหลายรูปแบบตามความต้องการของครู					
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
<b>ด้านการดำเนินงานการนิเทศ</b>					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศตามแบบแผนที่กำหนดไว้					
29. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศด้วยรูปแบบของการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน					
30. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการนิเทศให้เข้าใจตรงกัน					
31. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกและสามารถเลือกกิจกรรมการนิเทศให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
32. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเกิดความกระตือรือร้นในดำเนินการนิเทศภายใน					
33. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู					
34. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้					
35. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
36. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติการนิเทศตามตารางที่กำหนดไว้					
37. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อ อุปกรณ์ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ					
<b>ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ</b>					
38. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อครูด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม					

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
39. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน					
40. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
41. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชยผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย					
42. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู					
43. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบสวัสดิการให้เป็นไปตามต้องการของครู					
44. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน					
45. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครู					
46. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้					
<b>ด้านการประเมินผลและสรุปผล</b>					
47. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
48. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง					
49. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น					
50. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปจัดทำเป็นรายงานผลประเมินเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ					
51. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาคำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา					

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
52. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา					
53. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการพิจารณาประเมินผล					





ภาคผนวก ง  
การหาคณภาพเครื่องมือ

ตาราง 19 ค่าแสดงความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
<b>ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ</b>						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมคณะครูเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา สืบถามและประเมินความต้องการในการนิเทศของครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษาของปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนโยบายของเขตพื้นที่ศึกษามาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนและทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
		10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจข้อมูลด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทุกรายวิชา	+1		
<b>ด้านการวางแผน</b>						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้ วิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูมาใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน สถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์ การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมใน การวางแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนงาน/โครงการ การนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอน การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและแต่งตั้ง บุคลากร/คณะทำงานรับผิดชอบการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาก่อน การดำเนินงานนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจ ให้กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
		20.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงบประมาณ สอดคล้องกับแผนงานการนิเทศภายใน สถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้	+1		
<b>ด้านการให้ความรู้</b>						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานการนิเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมให้ ความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ เทคนิควิธีการสอนกับครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนกิจกรรม เสริมหลักสูตร	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูมีการพัฒนา ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ เข้าร่วมหาความรู้เพิ่มเติมหลายรูปแบบ ตามความต้องการของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้ศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่างๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
<b>ด้านการดำเนินงานการนิเทศ</b>						
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจง รายละเอียดการดำเนินการนิเทศให้เข้าใจ ตรงกัน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศด้วย รูปแบบของการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศตาม แบบแผนที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกกิจกรรมการนิเทศให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเกิดความกระตือรือร้นในดำเนินงานการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติการนิเทศตามตารางที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อ อุปกรณ์ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ</b>						
39.	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมคณะครูเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกับการนิเทศภายในสถานศึกษา	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในระหว่างการนิเทศ	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชยผู้ที่มีผลการนิเทศระดับดีเยี่ยม	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการนิเทศ	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
		44.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบสวัสดิการ ให้เป็นไปตามต้องการของครู	0		
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพบรรยากาศ ที่เหมาะสมกับการนิเทศภายใน	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวก ต่อกรนิเทศภายในของครู	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจปัญหา ต่างๆ ในการนิเทศของบุคลากรตลอดจน สามารถแก้ปัญหาได้	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการประเมินผลและสรุปผล</b>						
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความสำเร็จ ของการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินร่วมกับบุคลากร ทุกฝ่ายเพื่อติดตามความก้าวหน้าใน การดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
50.	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้ใช้เครื่องมือ การวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อที่ จะได้ข้อมูลการนิเทศภายในที่ชัดเจนยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51.	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการ นิเทศภายในไปจัดทำเป็นรายงานผลประเมิน เพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุม เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทำรายงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับ การนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนประกอบ การพิจารณาประเมินผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

รายการ	N	ค่าความเชื่อมั่น
การนิเทศภายใน	30	.802
รวมทั้งฉบับ	30	.802

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .802

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 30 ชุด

