



บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา



ศิวาภรณ์ จินตนา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

THE ROLE OF INTERNAL SUPERVISION OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS OF INSTITUTE OF VOCATIONNAL EDUCATION SOUTHERN REGION 3 IN SONGKHLA



SIWAPORN JINTANA

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

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา
THE ROLE OF INTERNAL SUPERVISION OF EDUCATIONAL
ADMINISTRATORS OF INSTITUTE OF VOCATIONNAL
EDUCATION SOUTHERN REGION 3 IN SONGKHLA

ผู้วิจัย นางสาวศิวาภรณ์ จินตนา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย) กรรมการและเลขานุการหลักสูตร
..... กรรมการหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพงศ์ ภู่วัชรานนท์)
..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ตรัยภูมิินทร์ ตริตริศวร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย แสงฉาย) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา		
ผู้วิจัย	นางสาวศิวาภรณ์ จินตนา	ปีการศึกษา	2567
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย		

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา และ 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา จำนวน 144 คน โดยการสุ่มสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิตามวิทยาลัย และสุ่มครูในแต่ละวิทยาลัย ด้วยการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทการนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

Independent Study Title The Role of Internal Supervision of Educational Administrators of
Institute of Vocational Education Southern Region 3 in Songkhla

Researcher Miss. Siwaporn Jintana **Academic Year:** 2024

Degree Master of Education Program in Educational Administration

Advisor Assistant Professor Dr. Rujirapun Kongchuay

Abstract

The main objectives of this research were twofold; 1) to examine the role of internal supervision performed by educational administrators under the Institute of Vocational Education Southern Region Three in Songkhla Province, and 2) to compare teachers' perspectives on the role of internal supervision performed by educational administrators, as classified by their education levels, work experiences, and qualifications. In the present study, the sample of participants were 144 teachers from Hat Yai Technical College and Songkhla Vocational College. Both colleges under the Institute of Vocational Education Southern Region Three in Songkhla Province were chosen by stratified random sampling while the teachers from each college selected through a simple random lottery approach. The research instrument used for data collection was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.96. The statistical methods operated for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The key research findings reveal that: 1) The teachers perceived the role of internal supervision by educational administrators under the Institute of Vocational Education Southern Region Three in Songkhla Province at a high level, both overall and across each specific aspect. 2) The overall opinions of teachers on the role of internal supervision by educational administrators under the Institute of Vocational Education Southern Region Three in Songkhla Province showed no significant differences underlying upon education levels, work experiences, and qualifications.

Keywords: Role of Internal Supervision, Educational Administrators, Vocational Education Institution Administration

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา ถ่ายทอด ความรู้ แนวคิด วิธีการ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย รักษาการประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงค์ ภู่วิชากรนันทน์ กรรมการและเลขานุการบริหารหลักสูตร และอาจารย์ ดร.ตรัยภูมิพันธ์ ตรีตรีศวร กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คุณอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทั้งหลายทั้งปวง และให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นางอมรรัตน์ จันวัฒนะ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 และนายกริธา ดิษโสภา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ที่กรุณา สละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และคณะครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ และมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอบคุณ เพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บุคลากรสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ เจ้าหน้าที่งานบัณฑิตศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษา ค้นคว้าอิสระนี้ให้สำเร็จด้วยดี

ศิวาภรณ์ จินตนา

ธันวาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(5)
สารบัญภาพ.....	(6)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การจัดการอาชีวศึกษา.....	14
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ.....	28
การนิเทศภายในสถานศึกษา.....	35
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา.....	51
นโยบายการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3	74
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	80
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	90

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แบบแผนการวิจัย.....	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	93
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	95
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	114
สรุปผลการวิจัย.....	115
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	134
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	136
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้การวิจัย	142
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	149
ประวัติผู้วิจัย	155

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา.....	66
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	91
3 แบบแผนการวิจัย.....	92
4 จำนวนและร้อยละของครูจำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	99
5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีว ศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน	99
6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีว ศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศ ภายในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	100
7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีว ศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการ จัดการเรียนการสอน จำแนกเป็นรายข้อ	101
8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีว ศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาบุคลากรครู จำแนกเป็น รายข้อ	102
9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีว ศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู จำแนกเป็นรายข้อ	103
10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีว ศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการติดตามประเมินผล จำแนกเป็น รายข้อ	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน.....	105
12 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน.....	106
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับ การศึกษาการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน.....	108
14 เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการ อาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	110
15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตาม ตำแหน่งวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	111
16 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา.....	113
17 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา.....	150

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
---	-------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 4) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) ได้ให้ความสำคัญต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้ (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา (3) ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำ ได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้อันเหมาะสมและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ปัจจุบันการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศได้รับการส่งเสริมและมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีด้วย จึงส่งผลให้แรงงานในระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม

ต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตามที่ระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมนั้น ๆ ต้องการ ดังนั้นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพจึงต้องสอดคล้องกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้ต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาและ การวัดประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอาชีพและหรือมาตรฐานสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สามารถสนองตอบความต้องการกำลังคน ตลอดจนความต้องการของผู้เรียนเองที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาที่เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้เพื่อความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ (การจัดการอาชีวศึกษา, 2562: 1) การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะยาว และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถาน-ประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ โดยในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษานั้นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานอาชีพ ที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างกว้างขวาง การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (การจัดการอาชีวศึกษา, 2562: 1)

ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว หลักสูตรและการบริหารจัดการศึกษาตามหลักสูตรถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ รวมทั้งมาตรฐานอาชีพตามระดับคุณวุฒิเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิมีคุณภาพทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่ศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สังคมมีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพ

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาด้วย (การจัดการอาชีวศึกษา, 2562: 2) การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศชาติในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะกระบวนการจัดการอาชีวศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งในด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม เป็นผู้มีความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของตนเองและผู้อื่น สำหรับการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่พลเมืองยุคใหม่ที่มีความเก่ง ความดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น มุ่งเน้นการสร้างครูยุคใหม่ที่เก่ง ดี และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มุ่งเน้นเรื่องสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เน้นการบริหารจัดการใหม่ที่ต้องการให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556: 8)

การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา ในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบจัดการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งความจำเป็นของการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด รวมทั้งบรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง การนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม และควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดคือ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้วยเหตุผล คือสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดกิจกรรมนิเทศภายในสถานศึกษาขึ้นเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษาเนื่องจากระบบการจัดการศึกษา การพัฒนาของหลักสูตร เทคโนโลยี รวมทั้งวิทยาการ สังคมและวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีกระตุ้นให้ครูตื่นตัวอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยไม่ต้องรอรับการนิเทศจากบุคคลภายนอกหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อัศวิน วิภูดา, 2558: 1-2) การนิเทศการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูในการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ดังนั้น การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้สถานศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถของครูที่แตกต่างกัน โดยใช้

ยุทธศาสตร์การร่วมมือซึ่งกันและกันให้สอดคล้องกับปรัชญาหลักการศึกษา ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (ประภารัตน์ พนานุสรณ์, 2557 : 24) โดยครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมาย (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552: 26)

การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูและประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูในการพัฒนาการเรียนการสอน อันมีผลสืบเนื่องโดยตรงไปยังนักเรียน (รุ่งชัชดาพร เวทะชาติ, 2557: 25 - 27) การนิเทศภายในมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูสู่การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน กระบวนการทำงานด้านนิเทศการศึกษาร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้นิเทศ ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนความร่วมมือซึ่งกันและกันของครู ในการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของตนเองในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลสูงสุด

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนิเทศการศึกษา เพราะเป็นกระบวนการบริหารร่วมกันด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อขึ้นำให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการที่จะช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วิโรจน์ ศรีภักดี, 2553: 9) ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นนั้นจะต้องใช้กระบวนการการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านบริหาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่จะมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนางาน ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงการเรียนการสอน โดยปรับปรุงเทคนิคการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 179)

สถานศึกษาควรมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาสามารถตอบสนองตามบทบัญญัติของกฎหมาย และนโยบายการจัดการศึกษา การนิเทศการศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาครูให้สามารถจัด

กิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทั้งนี้ในปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดีรวมทั้งเป็นผู้รู้และเข้าใจสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน อีกทั้งมีความใกล้ชิดกับครูผู้จุดเด่นจุดด้อยได้ดีกว่า ดังนั้นระบบการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม คือการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556: 8) สอดคล้องกับ ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง, (2550: 34) ที่เห็นว่าการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาได้เข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดีขึ้น และบรรลุตามเกณฑ์ของมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาได้ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระ แนวโน้มแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่ทำให้บริบทในด้านสังคม เศรษฐกิจการเมืองและการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้องค์กรทุกองค์กรปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หลายองค์กรกำหนดกลยุทธ์การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำ การศึกษามาพัฒนาคน และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรจะต้องเข้าใจบทบาทที่แท้จริง ของตนเองว่ามีขอบเขตมากน้อยเพียงใด สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นำ การศึกษามาพัฒนาคน และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ต่อไปดังเช่น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถือเป็นองค์กรพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา นอกจากจะมีภารกิจและนโยบายด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน แล้ว ยังมีหน้าที่ยกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วย ในปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา มีจำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ซึ่งทั้ง 2 วิทยาลัยพบว่า ปัญหาการนิเทศภายใน มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ และขาดปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ครบถ้วน ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการที่ครูในวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญและไม่เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน ตลอดจนไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ

การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานด้านการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลภายในสถานศึกษาเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนกวิชา และครูผู้สอน นับว่าเป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลดีแก่การศึกษาและนักเรียนหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญที่สุดในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน และเป็นผลดีต่อครูผู้สอนและนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในสถานศึกษาที่เหมาะสมและสามารถนำมาใช้เป็นแนวทาง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของตน (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3, 2566)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารสถานศึกษา ให้สามารถบริหารงานด้านการนิเทศภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันของระบบการศึกษาไทย การนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา โดยสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสภาพปกติที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่แล้ว ช่วยเหลือสถานศึกษาปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะของครู

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน
2. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน
3. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวิทยฐานะของครูต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา รวมทั้งสิ้นจำนวน 222 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ได้จำนวนครู 144 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามวิทยาลัยโดยเทียบบัญชีรายชื่อตามสัดส่วนครูของแต่ละวิทยาลัย และสุ่มครู ในแต่ละวิทยาลัย ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครู ดังนี้

2.1.1 ระดับการศึกษา

1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.3 วิทยฐานะของครู

- 1) ครูผู้ช่วย
- 2) ครูคศ.1
- 3) ครูคศ.2
- 4) ครูคศ.3

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 บทบาท ดังนี้

2.2.1 การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน

2.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

2.2.3 การพัฒนาบุคลากรครู

2.2.4 การสร้างขวัญและกำลังใจของครู

2.2.5 การติดตามประเมินผล

3. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ พันธ์ หันนาคินทร์ (2555); สุเมธ คะลีล้วน (2557: 4); วิพล พิมพะ (2558: 32); วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 37); ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และ พรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2561: 5-7); บรรจงค์ วรเศรษฐ์สุขศิริ (2562: 59); ญาณิ ญาณะโส (2562: 30-37); ชลจรัส นุกอง (2564: 35); Beach and Reinhartz (2000: 16) และ Wiles (2004) ประกอบด้วย

3.1 การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.2 การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

3.3 การพัฒนาบุคลากรครู

3.4 การสร้างขวัญและกำลังใจของครู

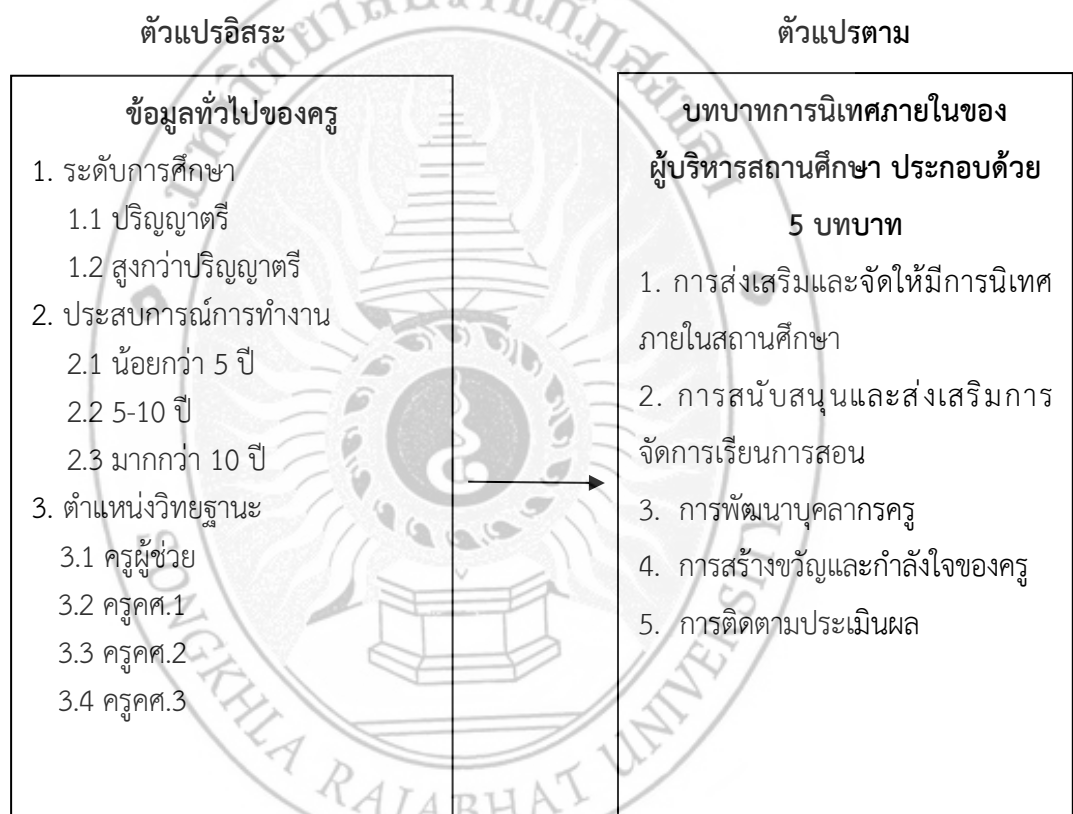
3.5 การติดตามประเมินผล

4. ขอบเขตระยะเวลา

ตั้งแต่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2567 – 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดตามแผนภาพ 1 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู คอยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยกระตุ้นและสร้างใจ เพื่อให้ครูดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 5 บทบาท ดังนี้

1.1 การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา และนำระบบการนิเทศภายในมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู และเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายของการนิเทศได้อย่างถูกต้อง การดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักในการดำเนินการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาองค์กรและเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน

1.2 การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งในด้านหลักการ จุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร จัดหาเครื่องมือประกอบการสอนและแหล่งวิชาการ จัดบรรยากาศทางกายภายในห้องเรียนให้น่าเรียนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตัวเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพการสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วยการจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุน การสนับสนุนให้มีทัศนคติ การสังเกต และรับฟังการสะท้อนการสอนของครูเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการสอนของครู

1.3 การพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ได้มีการอบรมพัฒนาตามความต้องการของตนเองในทุก ๆ ด้าน ให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการศึกษา ส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือจัดให้มีการสัมมนาของครูเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการอบรมหรือให้การนิเทศด้านการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์การจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สำหรับผู้เรียนและสถานศึกษา

1.4 การสร้างขวัญและกำลังใจของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ร่วมวางแผนให้บริการให้กำลังใจ ช่วยให้ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การอำนวยความสะดวกสบาย และ

ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเอง การมอบรางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และควรจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อการอบรมตามที่ครูต้องการ และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนางานตนเอง

1.5 การติดตามประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือ การตรวจสอบ การรายงานผล รวมถึงการทบทวนงานที่ได้ทำไปแล้วเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนกำกับติดตามประเมินผลการทำงานของครู ทำให้ครูมีความทันสมัย จัดให้มีการประชุมเพื่อแนะนำแนวทางการนิเทศ วิธีการสอน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา มีการกำกับติดตามการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนเกิดการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนในวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับทางการศึกษาสูงสุดของครูในวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 ปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

5.1 น้อยกว่า 5 ปี

5.2 5 - 10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปี

6. ตำแหน่งวิทยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

6.1 ครูผู้ช่วย

6.2 ครูศ.1

6.3 ครูศ.2

6.4 ครูศ.3

7. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดสตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และมีการจัดการเรียนการสอน ในระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการของสถาบัน จำนวน 9 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี วิทยาลัยเทคนิคยะลา วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา และวิทยาลัยเทคนิคสตูล

8. สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา หมายถึง วิทยาลัย วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา และวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของคณะครู และสร้างความ พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมาย

3. เป็นพื้นฐานการพัฒน่องค์ความรู้ทางการบริหารอันเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการที่ส่งผล ต่อการศึกษาค้นคว้า และนำไปปฏิบัติอย่างกว้างขวางต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ใน จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการอาชีวศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา
 - 1.2 หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา
 - 1.3 การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.4 หน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ
 - 3.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 3.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 3.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
 - 3.4 ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา
 - 3.5 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.2 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.3 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.4 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.5 กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 5.1 ความหมายของบทบาท
 - 5.2 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารอาชีวศึกษา

5.3 การสังเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

6. นโยบายการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการอาชีวศึกษา

1. ความหมายของการอาชีวศึกษา

นักวิชาการให้ความหมายคำว่า การอาชีวศึกษา (Vocational Education) ไว้ต่าง ๆ ดังนี้ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551: 2) ได้ให้ ความหมายของการอาชีวศึกษา ว่าเป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในด้านวิชาชีพพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2555: 5) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการ เตรียมทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพหนึ่งโดยจัด กระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านทักษะหรือความชำนาญ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติ เพื่อให้ สามารถประกอบอาชีพที่ตนเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556 (ราชบัณฑิตยสถาน 2556: 65) ได้ให้ ความหมายของการอาชีวศึกษาว่าเป็นการศึกษาที่มุ่งไปทางช่างฝีมือ

พยุงค์ดี จันทรสุนทร (2556: 28) กล่าวว่า การจัดอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษา ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ สร้างแรงงาน และอาชีพของชาติ โดยจัดการศึกษาให้ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี นักเรียน นักศึกษาต้องรู้จริง (Solid Knowledge) มีการปฏิบัติ ได้จริง (Solid Practical) รวมทั้งเข้าใจชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่าง มีความสุข (Life Skill) เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาชีพโดยนำความรู้มาประยุกต์ใช้ และสามารถประกอบ อาชีพได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: 1) ได้กำหนด ความหมายว่า การอาชีวศึกษา คือ การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นระบบ และมี วัตถุประสงค์ชัดเจนเป็นการศึกษา และฝึกอบรมทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย คือทั้งฝึก เริ่มต้นเพื่อเตรียม ความพร้อมในการทำงาน และการศึกษาอบรมต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรักษางานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ศิริพรรณ ชุมชุม (2559: 18) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็น กระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อหล่อหลอมบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในงานอาชีพ สามารถทำมาหากินเลี้ยงชีพได้ ถือว่า การอาชีวศึกษาเป็นงานสร้างชีวิต ทำให้บุคคล พึ่งตนเองได้ มีรายได้ มีความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ ดี ที่สุด จากที่กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่า ความหมายของการอาชีวศึกษา คือ การจัดการศึกษา และฝึกอบรมเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ โดยมีคุณธรรมและค่านิยม ที่เหมาะสม และสมรรถนะเพียงพอที่จะ เข้าสู่อาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงานเป็นการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

2. หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่มุ่งผลิตและ พัฒนากำลังคน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและตามความเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ดังนั้นจะต้องมี การกำหนดหลักการและจุดมุ่งหมายของ การจัดการอาชีวศึกษาให้ทันสมัย และทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้มีความเห็นที่หลากหลายทั้งที่ ในส่วนที่เป็นกฎหมาย และแนวความคิดของนักวิชาการ นักบริหาร ดังนี้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551: 4) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา มาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 ในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ จะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญดังนี้

- 1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีการกระจาย อำนาจ จากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน
- 2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัด และความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี
- 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา
- 4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบ เทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 5) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและ การฝึกอบรมวิชาชีพ
- 6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการ อาชีวศึกษาและ การฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2555: 19-20) ได้กล่าวถึง หลักการจัดอาชีวศึกษาดังนี้

1) การอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทั้งหมดของชาตินักอาชีวศึกษา ควรจะยอมรับว่าอาชีวศึกษาไม่ใช่ตัวแทนของการศึกษาวิชาสามัญ แต่หากว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการศึกษาทั้งหมด

2) เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนที่รับประโยชน์ในการจัดอาชีวศึกษาของชาติ

3) การอาชีวศึกษาควรจัดไว้เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับอาชีพส่วนหนึ่งและเพื่อช่วยเหลือบุคคลเหล่านั้นให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่สุจริตและมีประโยชน์ต่อสังคม

4) วิชาชีพนานาประการที่จัดขึ้นจะต้องสามารถสนองความต้องการของตลาดอาชีพได้

5) การจัดอาชีวศึกษา ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นหรือแต่ละภาค

6) การอาชีวศึกษาขั้นสูง ผู้ที่ควรได้รับการคัดเลือกเข้าเรียนต้องมีความสามารถทางสมองหรือสติปัญญาสูง เป็นผู้ที่ได้ตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคตของตนเองแล้ว

7) ควรจัดเรื่องการแนะแนวแก่ผู้เรียนอาชีวศึกษา

8) การอาชีวศึกษา ควรอาศัยผลสรุปจากการค้นคว้าวิจัย เป็นรากฐานในการวางแผนอาชีวศึกษาของชาติ

พยางค์ศักดิ์ จันทรสุนทร (2556: 28) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการอาชีวศึกษาคือ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะอาชีพเป็นหลัก ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติงานจริง สร้างความเข้มแข็งด้วยการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชน โดยสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการวิชาภาคบังคับพื้นฐานผู้ประกอบการมีสถานะเป็นผู้ฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพในสถานประกอบการเป็นการศึกษาที่ก่อให้เกิดสิ่งทำลายอย่างมาก คือ ทั้งสองฝ่ายที่เข้าร่วมกันจัดการศึกษาจะต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์พื้นฐาน การดำเนินงานมาตรฐาน การตรวจสอบและการประเมินผลจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน เตรียมการและควบคุมขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จากที่กล่าวมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556: 8) ได้กำหนดหลักการที่สำคัญของการปฏิรูปการอาชีวศึกษา คือ จะต้องจัดอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานและสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ โดยจะต้องมีการวางระบบเพื่อให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดฝึกอบรมให้กว้างขวาง มีการปรับปรุงคุณภาพการอาชีวศึกษา ซึ่งครอบคลุมด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาครูอาจารย์อย่างต่อเนื่อง จากการประชุมสัมมนาระดับนานาชาติ

ซึ่งประกอบด้วยองค์การยูเนสโก องค์การแรงงานสากล ธนาคารโลกและกระทรวงการศึกษาของแต่ละประเทศได้กำหนดหลักการของการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2557: 30-31) ได้ให้หลักการไว้ดังนี้

1) หลักการทั่วไปจะต้องจัดทำหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ และคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน (Demand Driven) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสายสามัญและสายอาชีพ และความสมดุลระหว่างภาครัฐและเอกชน ควรให้เป็นไปตามกลไกของตลาดเช่นกัน จะต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการทำงาน (Competency) ที่เน้นการทำงานได้ ทำงานเป็นมากกว่าการได้ประกาศนียบัตร การฝึกทักษะเฉพาะจะต้องเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานทันที อีกทั้งระบบการศึกษาควรมีความยืดหยุ่นและเป็นระบบเปิด (Open Entry) เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) การบริหารให้มีความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลาย ในการปฏิบัติ เน้นเรื่องความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาแต่ต้องตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับผลผลิตมากกว่าตัวป้อน เปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาโดยต้องอยู่ในฐานะที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน รวมถึงสถานประกอบการจะต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ให้เกิดระบบทวิภาคี ระบบสหกิจศึกษา และการฝึกอบรมในโรงงานและสถานประกอบการมากขึ้นควรยกเลิกกฎเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคเพื่อดึงดูดให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมจัดการอาชีวศึกษา

3) การส่งเสริมคุณภาพ ควรกำหนดสมรรถนะหลักของผู้เรียนมัธยมศึกษา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ เช่น ทักษะในการแก้ปัญหา การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการพัฒนาครูก่อนประจำการและหลังประจำการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถประเมินได้

4) การส่งเสริมประสิทธิภาพ มุ่งเน้นความร่วมมือที่เป็นเครือข่าย หรือการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อลดการสูญเสียและการซ้ำซ้อน ควรมีระบบบัญชีเงินเดือนหลากหลาย

5) การส่งเสริมความเสมอภาค รัฐพึงจัดบริการการศึกษาให้ทั่วถึง โดยเฉพาะไปยังกลุ่มผู้เสียเปรียบ โดยกำหนดรูปแบบการจัดสรรทรัพยากรที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ และจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: 31-35) ยังได้เสนอแนวทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 3 ประการ ดังนี้

1) การปรับทิศทางและแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาแนวใหม่มีมาตรการ ดังนี้

1.1) เร่งรัดการจัดทำนโยบาย และแผนพัฒนากำลังคนของชาติ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคนของชาติได้ใช้เป็นทิศทางและกำหนดเป้าหมายให้รองรับเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้ชัดเจนโดยเร็ว

1.1.1) เร่งประสาน และบูรณาการแผนผลิต และพัฒนากำลังคน ในสถานศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพทุกระดับในทุกกลุ่มอาชีพ โดยในเบื้องต้นเร่งจัดทำใน 5 กลุ่มอาชีพเป้าหมาย เฉพาะหน้าเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ (อาหาร การท่องเที่ยว ยานยนต์ สิ่งทอ/อัญมณี และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะซอฟต์แวร์)

1.1.2) ศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดสัดส่วนการจัดการศึกษา สายสามัญ : สายอาชีพ และสัดส่วน รัฐ : เอกชน

1.2) ส่งเสริมการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และการปฏิรูป การเรียนรู้เพื่อปรับ ค่านิยม และเจตคติของสังคมให้เห็นคุณค่าของการทำงานโดย

1.2.1) เร่งรัดพัฒนามาตรฐานอาชีพใน 5 กลุ่มอาชีพ

1.2.2) พัฒนาหลักสูตรแบบสมรรถนะ 5 กลุ่มอาชีพ

1.2.3) พัฒนาโมดูล/ชุดฝึกอบรมที่เน้นฐานสมรรถนะ 5 กลุ่มอาชีพ

1.2.4) พัฒนาระบบการประเมินที่เน้นฐานสมรรถนะ 5 กลุ่มอาชีพ

1.2.5) สร้างความเข้มแข็งให้ 5 กลุ่มอาชีพดังกล่าว เพื่อให้มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาตามข้อ 1.2.1) - 1.2.4)

1.3) เร่งรัดการปฏิรูประบบการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน รวมถึงอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

1.3.1) จัดระบบการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นเปิดโอกาสให้คนเรียนรู้ การศึกษาและ อาชีพได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.3.2) จัดระบบรับรองประสบการณ์ของบุคคล และระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้

2.) การปรับระบบบริหารและการจัดการมีมาตรการดังนี้

2.1) เร่งรัดการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ โดย

2.1.1) จัดระบบบริหารการอาชีวศึกษาในรูปคณะกรรมการร่วมทั้งระดับ กระทรวงสถาบันการอาชีวศึกษา สถานศึกษาทั้งรัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มอาชีพเพื่อให้เข้ามามี ส่วนร่วมในการปรับทิศทางการบริหารจัดการการอาชีวศึกษาและทำงานในเชิงนโยบายในเชิงรุก

2.1.2) กำหนดศักยภาพ และความเชี่ยวชาญของสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อให้ เป็นกลไกกำกับทิศทางการให้บริการในสาขาวิชาที่สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนเป็นเลิศเท่านั้น ไม่ใช่ การให้บริการการศึกษาแบบเต็มรูปแบบทุกสาขา

2.1.3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งรัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มอาชีพ ฯลฯ เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการเรียน การสอนและการติดตามประเมินผล

2.1.4) สร้างความเป็นอิสระ แก่สถานศึกษาในการพัฒนาระบบบริหารและการจัดหลักสูตรและการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับการกิจและบริบทที่เปลี่ยนไป

2.2) พัฒนาระบบความร่วมมือ หลักการ คือ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน มีความรู้ทั้งทฤษฎีและเชี่ยวชาญภาคปฏิบัติ จึงจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกับภาคเอกชนและ ผู้ประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษา ระบบความร่วมมือดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญที่จะเอื้อให้จัดการศึกษาแนวใหม่ได้ตามความต้องการของตลาดแรงงานภาคเอกชนจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นขึ้นการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ความต้องการการพัฒนาหลักสูตร การฝึกงาน และการประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกอบรมครบกระบวนการความร่วมมือ ซึ่งมีมาตรการที่สำคัญ คือ

2.2.1) ส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาศึกษา เช่นระบบทวิภาคี หรือโรงเรียนอุปถัมภ์ในสถานประกอบการ ให้เพิ่มขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ด้วยมาตรการด้านประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ประกอบการ และผู้เรียน ผู้ปกครองเข้าใจถึงประโยชน์ของสหกิจศึกษา

2.2.2) เร่งรัดทำหลักเกณฑ์การจัดระบบทวิภาคีที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือ เพื่อให้การจัดระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษามีคุณภาพมาตรฐานที่ใกล้เคียง

2.3) พัฒนาระบบคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้การอาชีวศึกษา สามารถผลิตกำลังคนในสายเทคนิคและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพมาตรฐานเพื่อประกันว่าผู้จบจะมีความรู้ และสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะต้องให้ความสำคัญกับระบบการเรียน การสอน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีมาตรการที่สำคัญ คือ

2.3.1) เร่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ และตัวบ่งชี้คุณภาพของ หลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน และมาตรฐานผู้สำเร็จการศึกษาสายวิชาชีพ

2.3.2) สนับสนุนทรัพยากรให้แก่สถาบันการอาชีวศึกษา ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในเพื่อประกันให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย

3.) การปรับระบบการเงินและทรัพยากร มีมาตรการ ดังนี้

3.1) ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการเงินเพื่อการอาชีวศึกษา และฝึกอบรม เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการจัดสรรงบประมาณแบบด้านอุปทาน (Supply Side) เป็นด้านอุปสงค์ (Demand Side) เพื่อให้เกิดการระดมการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

3.2) เร่งรัดการปฏิรูประบบบุคลากรการอาชีวศึกษาหลักการของ ระบบบริหารงานบุคคล ต้องเป็นระบบที่สามารถคัดสรร ดำรงรักษาครูและผู้บริหารที่มีความสามารถให้อยู่ในระบบการบริหารงานบุคลากรการอาชีวศึกษา ในการดำเนินการ ต้องมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหาร รวมทั้งมีการวางระบบการบริหารงาน บุคลากรการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะอาชีพในสถานประกอบการ รวมถึงให้มีการสร้างมาตรการจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีประสบการณ์ในอาชีพมาเป็นครูอาชีพศึกษาด้วย โดยให้ค่าตอบแทนตามความสามารถ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการดังนี้

3.2.1) จัดทำมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารอาชีพศึกษา

3.2.2) พัฒนาบุคลากรหลักของสถานประกอบการใน 5 กลุ่มอาชีพให้ได้ครบตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างน้อยร้อยละ 50 ภายใน 2 ปี

3.2.3) จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

3.2.4) ส่งเสริมให้ครูวิชาชีพทุกคนเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ อย่างน้อยปีละ 2 สัปดาห์

3.2.5) พัฒนาครูให้มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และภาษาอังกฤษเพื่อช่วยสร้างคุณภาพการอาชีพศึกษา และพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.2.6) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการอาชีพศึกษา สถานศึกษา และครู รวมทั้งบุคลากรการอาชีพศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ ในการประสานความร่วมมือกลุ่มอาชีพและสมาคมวิชาชีพอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

3.2.7) จัดทำโครงการนำร่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับธุรกิจขนาดย่อม (SMEs)

3.3) วิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางด้านอาชีพศึกษาและฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากระบบสื่อและเทคโนโลยีให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556: 13-16) ได้เสนอความเห็นจากการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีพศึกษา เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2556 ในที่ประชุมต่างมีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาการอาชีพศึกษาของประเทศ จำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งระบบ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ ความเชื่อมโยงของระบบการผลิตและการพัฒนากำลังคน การพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชน และการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันในพื้นที่ใกล้เคียง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: ค-ง) ได้เสนอแนะแนวทางในการจัดการอาชีพศึกษาเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามฝ่ายนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1) สถานศึกษา ควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการในการใช้กำลังคนเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ รวมทั้งความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้ด้วยการจัด

การศึกษาระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษาเพื่อเน้น การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ ซึ่งควรมีระยะเวลา การฝึกไม่น้อยกว่า 3 เดือน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพร้อมที่จะทำงานได้จริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสนใจเรียนสายอาชีพให้มากขึ้นด้วยการแนะแนวตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ผลักดันให้ มีการวัดผลโดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติและคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้น อีกทั้งพัฒนาสถาบันการศึกษาให้เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะทางและร่วมกับสถานประกอบการในการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการ

2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรมีการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคตร่วมกับผู้ใช้กำลังคนภาคเอกชน และภาครัฐ ให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพจัดให้มีกลไกประสานความร่วมมือในการผลิต และพัฒนากำลังคนจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องทุกระดับ และร่วมมือกันทุกกระบวนการ คือ การสำรวจความต้องการกำลังคนของประเทศ การวางแผนการผลิตการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเส้นทางอาชีพและการทำงาน โดยจัดตั้งองค์กรกลาง หรือคณะกรรมการระดับชาติเพื่อดูแลรับผิดชอบ สร้างค่านิยมและจูงใจให้ผู้เรียนเข้าศึกษาต่อในสายอาชีพมากขึ้น โดยให้สามารถศึกษาต่อควบคู่กับการทำงานได้จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนให้เป็นระบบให้มีการแลกเปลี่ยน และใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกันทั้งด้าน ผู้ผลิต และผู้ใช้กำลังคน แรงจูงใจให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งผลักดันให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สามารถเชื่อมโยงโลกของการทำงาน และการศึกษาได้โดยการเทียบโอนประสบการณ์และความรู้ แรงจูงใจปฎิรูปหลักสูตรสายอาชีพ ให้เป็นลักษณะที่ผู้ใช้เป็นผู้กำหนดและให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ปรับปรุงระเบียบกฎหมายหรือวางมาตรการที่หลากหลายเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้กับพนักงานหรือลูกจ้างให้มากขึ้น

3) สถานประกอบการควรให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการ ฝึกงานของนักเรียน นักศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การเป็นวิทยากร และเป็นแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมเป็นเครือข่ายทางวิชาการ หรือศูนย์ฝึกร่วมในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนร่วมกับสถาบันการศึกษา ร่วมสร้างงานและอาชีพใหม่ ๆ เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาโดยพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษา หรือปริญญาบัตร ร่วมวางแผนในการผลิต และพัฒนากำลังคน และมีส่วนร่วมในการแนะแนวอาชีพกับสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษา ในด้าน วิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็น การยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีสมรรถนะสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้

3. การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีในทุกสาขาวิชาชีพให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สามารถสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ การอาชีวศึกษาจึงเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะความเจริญของประเทศต้องเริ่มจากพื้นฐานของการประกอบอาชีพ สร้างผลผลิตและรายได้ของประชาชน การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยตัวชี้วัดคุณภาพของการอาชีวศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งคือ ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพหรือสามารถทำงานได้จริง และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาการ และมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามที่สถานประกอบการต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553: 8) คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและการพัฒนา คุณภาพคนเพราะคุณภาพการศึกษาย่อมส่งผลต่อความรู้ความสามารถ และศักยภาพ อันได้แก่สติปัญญาและความเป็นเลิศของมนุษย์ คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- 1) คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาคน ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีการศึกษามีคุณภาพ จึงต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะที่สร้างขึ้น การศึกษาจะพัฒนาคนให้สามารถมีปัญญาคิดเอง มีสติปัญญาและสามารถปรับตัวได้
- 2) คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการแข่งขันการสร้างคุณภาพและมาตรฐาน สร้างความเป็นเลิศและความเข้มแข็งทางวิชาการต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ
- 3) คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อความเชื่อมั่นของประชาชน เพราะการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานจะทำให้ประชาชนทุกคนเชื่อมั่นได้ว่าลูกหลาน ที่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีมาตรฐานสูงจะมีคุณภาพ มีความสามารถ มีศักยภาพ เพียงพอในการทำงาน และประกอบอาชีพ การจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรใช้ กระบวนการประกันคุณภาพเพื่อทบทวนเป้าหมายกลยุทธ์วัตถุประสงค์แผนการดำเนินงาน โครงการ ตัวชี้วัดที่เหมาะสม โดยเน้นความร่วมมือ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน สถานประกอบการเพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกำหนด เป้าหมายและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะต้องจัดการเรียนการสอนกับสถานประกอบการที่มีความพร้อมในทรัพยากรการบริหารที่มีมากกว่า ร่วมพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีความรู้ทั้งทฤษฎีและเชี่ยวชาญในภาคปฏิบัติ ให้สามารถปฏิบัติงานได้จริงและสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยร่วมมือกับสถานประกอบการ

จัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคนระดับช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และ นักเทคโนโลยีสายปฏิบัติการทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในการแข่งขันทางธุรกิจกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้ (อนันท์ งามสะอาด, 2555: 2-3)

3.1) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษา มีการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในและจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยจัดทำรายงานประจำปี และเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายในวันที่ 30 พฤษภาคม ของทุกปี หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาทำการประเมินคุณภาพภายในให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปี และนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3.3) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาแต่งตั้ง คณะกรรมการทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพตามแผนการพัฒนาคูณภาพของสถานศึกษาทุกปี และให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 3 ปี

3.4) สถานศึกษามีการพัฒนาคูณภาพการศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ครอบคลุมสมรรถนะวิชาชีพทุกหลักสูตร และสาขาวิชาให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่น และเทคโนโลยี จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคูณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพ และจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์แผนดำเนินการ กระบวนการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ การบริหารและการจัดการสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การเงินและงบประมาณของสถานศึกษา

3.5) การจัดการอาชีวศึกษาต้องให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการ อาชีวศึกษาซึ่งได้กำหนด วิสัยทัศน์ คุณภาพการอาชีวศึกษาว่ามุ่งจัดการศึกษาวิชาชีพ ตามหลักสูตรสมรรถนะ และการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้เป็นพลเมืองและพลโลกตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานและเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่สามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

และการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา สถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนนักศึกษา ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการส่งเสริมสนับสนุนกำกับดูแล ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีจากที่กล่าวมา

สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องเป็นการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และสถานประกอบการเพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายใน และภายนอก โดยคำนึงถึงมาตรฐานการอาชีวศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้หลายประการดังนี้
 ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2557: 1) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2557: 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน ที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินงานจนเสร็จสิ้นได้ผลงานตามที่ต้องการ

สัมมา รณิธย์ (2560: 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561: 1478) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

Good (1973: 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจภายในสถานศึกษาและ

การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรม เสริมหลักสูตร

สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัย หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารซึ่งได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายและแนวคิดในทัศนะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2557: 12) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คำนึงถึงความสะดวกที่ให้แก่ครูในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2557: 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินงานร่วมกับกลุ่มบุคคลมืออาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

สุนีย์ ทองห่อ (2558: 16) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งดำเนินการนั้น ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ

Good (1993: 14) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรม เสริมหลักสูตร

Campbell (1998: 31-32 อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รัช, 2557: 22) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง จากที่นักการศึกษากล่าวมาผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคล กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่ม บุคคลให้เปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานใหม่ เป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ จัดเตรียมและจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จัดคนที่เหมาะสม

กับงานแต่ละด้าน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งถ้าสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษาเป็นการอำนวยความสะดวก เพื่อการจัดการเรียนการสอน และมีบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

กนกลักษณ์ จุลเดช (2558: 19) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารการศึกษาต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ร่วมกันของสังคม การเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น คือ คน เงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

วิไลรัตน์ ฝ่ายดี (2559: 51) ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและความจำเป็น คือ เป็นการดำเนินการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา

วรศรา บุญธรรม (2560: 13) อังคณา จະนะบุรณ์ (2562: 11); สุนิสา มัยจิน (2563: 13) และ Robbins (1998: 11) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

Good (1973: 19) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาเป็นการอำนวยความสะดวก การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่กับครูนักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

Jesse (1999: 140) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น ไม่ว่าจะในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนต้องตระหนักถึงหลักในการบริหารโดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุดมีการกำหนดขั้นตอน

หรือวิธีการบริหารที่ดี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่มีข้อจำกัดของขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการขึ้นำการที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่าความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษารวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐาน และมีคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. หน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา

หน้าที่ของการบริหารนั้น นักทฤษฎี นักการศึกษา ได้จำแนกหน้าที่ไว้มีทั้งที่คล้ายกัน และแตกต่างกัน ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ

1) ด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) ด้านงบประมาณ ในการบริหารจัดการจะมุ่งเน้นความเป็นอิสระให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อผลประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4) ด้านการบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การส่งเสริมและประสานงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะซึ่งคุณครูควรที่จะได้รับรู้แนวปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า หน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนั้น มีหน้าที่ที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม การประสานงาน การจัดหาบุคลากร การรายงาน และการงบประมาณ ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ โดยมีขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา (Educational Supervising) มีผู้ทรงคุณวุฒิ และนักการศึกษามากมาย ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

วารุณีย์ วงศ์ลีลา (2557: 11) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Cogan (1973: 9) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานการนิเทศที่ปฏิบัตินอกห้องเรียน ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงระบุถึงงานต่าง ๆ เช่น การเขียน การแก้ไข หลักสูตร

การเตรียมพัฒนากระบวนการและเครื่องมือสำหรับรายงานการเรียนรู้ของนักเรียนต่อผู้ปกครองและความเกี่ยวข้องกว้าง ๆ เช่น การวัดประเมินผลของโปรแกรมการศึกษาในสถานศึกษา

Glickman (2004: 7) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดการสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

Wiles and Lovell (1983: 5) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การช่วยเหลือเพื่อพัฒนาสถานะการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมและบริการที่มุ่งช่วยครูปรับปรุงการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น มีขวัญกำลังใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้รวมถึงการให้การฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร

สรุปได้ว่า ความหมายของการนิเทศการศึกษา คือ การร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพและพัฒนาสมรรถภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ครูที่ส่งผลถึงผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่วางไว้ และเป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศด้วยเทคนิคและวิธีการต่างๆ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และต้องใช้เวลายาวนานและต่อเนื่อง จึงต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้รู้และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 11) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษาเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้

รุ่งทิพย์ ทานู (2558: 24) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีดังนี้

- 1) เพื่อหาข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน
- 2) เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) เพื่อให้คุณภาพการศึกษานักเรียนดียิ่งขึ้น

Adams and Dickey (1978: 1) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดหมาย ดังนี้

- 1) เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้จักวิธีการทำงานด้วยตนเอง
- 2) เพื่อช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูรู้ว่าอะไรที่เป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และจะแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร
- 3) เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
- 4) เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้
- 5) ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและให้การสนับสนุนสถานศึกษา

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษาเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานให้มีความสามารถปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้ด้วยตนเอง เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ตลอดทั้งมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ การนิเทศการศึกษาก็คือการส่งเสริม สนับสนุน แก้ไขปรับปรุงและพัฒนา นักการศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ประภารัตน์ พนานุสรณ์ (2557: 24) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็น เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถของครูที่แตกต่างกัน โดยใช้ยุทธศาสตร์การร่วมมือซึ่งกันและกันให้สอดคล้องกับปรัชญาหลักการศึกษาตลอด จนความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 14) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการแก้ปัญหาและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา กระตุ้นแนวความคิดให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ กับครูและพัฒนาการจัดกิจกรรมการสอนให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูได้มุ่งมั่นในการตั้งใจทำงานเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

Good (1973: 572) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพและการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปรับปรุงวัตถุประสงค์การสอน สื่อนวัตกรรม เทคนิควิธีสอนและการประเมินผลการเรียน

Beach and Reinhartz (2000: 5) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและความงอกงามในวิชาชีพ ในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและการพัฒนาดังกล่าวขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนความ

Oliva and Pawlas (2004: 37-39) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1) ข้อจำกัดทางด้านการสอน (Limitation of Teaching) เนื่องจากปัจจุบันมีความเป็นอิสระทางวิชาการ (Academic Freedom) นั่นคือ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้หลายรูปแบบ เช่น จัดตามหลักคำสอนของศาสนา หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามนโยบายของหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ และยังมีการจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการเป็นพิเศษ ดังนั้น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงแนวทางในการจัดการศึกษา

2) ความต้องการผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา (Need for the Supervisor) ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาจะต้องเข้าไปช่วยเหลือครูให้เป็นมืออาชีพ โดยการช่วยเหลือครูและผู้บริหารโรงเรียนในด้านเทคนิคการประเมินตนเอง การใช้สื่อเทคโนโลยี และเข้าไปร่วมมือกับครูในการจัดทำเนื้อหาวิชาต่าง

สรุปได้ว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา มีจำเป็นเนื่องจากสภาพเปลี่ยนแปลงของสังคมและความสามารถของครูที่แตกต่างกัน การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย ซึ่งการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดการพัฒนาขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษาถึงช่วยให้ครูตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีเหตุผล ด้วยเหตุนี้การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา

4. ขอบข่ายการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา โดยทั่วไปเป็นการนิเทศตามโครงสร้าง หรือภาระงานของผู้บริหาร แต่ปัจจุบันการนิเทศมุ่งเน้นการนิเทศเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นหลัก มีนักการศึกษาเสนอแนวคิดในการกำหนดขอบข่ายการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

รุ่งทิพย์ ทานู (2558: 37) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายงานนิเทศภายในสถานศึกษามี 4 งาน ดังนี้

- 1) งานวิชาการ เป็นงานที่รวมไปถึงหลักสูตรทุกอย่าง การ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลการประเมินผล
- 2) งานบุคลากร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกคนในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหาร ในสถานศึกษา
- 3) งานงบประมาณเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเงินและพัสดุที่นำมาใช้ในการพัฒนา งานในสถานศึกษา
- 4) งานบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมต่างๆที่เป็นงานสนับสนุนงาน วิชาการทั้งหมด ยกเว้นงานบุคลากรและงานงบประมาณ

Harris (1985: 12) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของงานนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาไว้ 10 ประการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร (Developing Curriculum) คือการออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตร ที่จะนำมาใช้ โดยคำนึงถึงบุคลากร เวลา สถานที่ และเทคนิควิธีสอนต่างๆ รวมทั้งการจัดทำคู่มือ การใช้ หลักสูตร การจัดทำมาตรฐานทางวิชาการ การพัฒนาแผนการเรียนการสอนและบทเรียน
- 2) การจัดระบบการเรียนการสอน (Organizing for Instruction) คือ การจัดทำแผนงาน เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่กับบุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ขอบข่ายของงานนี้ ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดครูเข้าสอน
- 3) การบริหารบุคลากร (Providing Staff) คือ การสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร
- 4) การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก (Developing Facilities) คือการวางแผน จัดเตรียม สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดหาอาคารเรียน อาคารประกอบ ต่าง ๆ และการพัฒนาคุณลักษณะของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เหมาะสม
- 5) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (Providing Materials) คือ การตรวจและเลือกวัสดุอุปกรณ์ การสอนที่จะนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน
- 6) การศึกษาอบรมครูประจำการ (Arranging for in Services) คือ การจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น
- 7) การปฐมนิเทศครูใหม่ (Orienting New Staff (Members) คือ การให้ข้อมูลข่าวสาร ที่จำเป็นและความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่
- 8) การจัดบริการพิเศษแก่ครู (Relating Special Services) คือ การจัดบริการแก่ครู เพื่อสนองจุดมุ่งหมายหลักของการสอนในสถานศึกษา

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

10) การประเมินผลการสอน (Evaluations) คือ การวางแผนจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติการในทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการสอน

Glickman (2004) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistances to Teachers) เป็นการช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1.1) การนิเทศแบบคลินิก
- 1.2) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
- 1.3) การสาธิตการสอน
- 1.4) การช่วยเหลือด้านการสอน
- 1.5) การช่วยเหลือด้านวิธีการและเครื่องมือ
- 1.6) การช่วยเหลือด้านการประเมินผล
- 1.7) การให้คำปรึกษา

2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) เป็นการเรียนรู้การทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นบุคคลและเน้นงานมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดยังขาดอยู่ โดยผู้นำกลุ่มต้องตระหนักถึงบทบาทที่เน้นทั้งงานและเน้นทั้งบุคคลเป็นหน้าที่ที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้นผู้นำจะต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่มให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่า มีบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกในกลุ่มดำเนินงาน โดยได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกกับผู้นำ

3) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู มีดังนี้

- 3.1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
- 3.2) มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
- 3.3) หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
- 3.4) การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
- 3.5) การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
- 3.6) การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน

3.7) การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ

3.8) ฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ

3.9) การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม

3.10) การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

3.11) เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

Glickman, 1985 (อ้างถึงใน ประกิจ สิงห์ทอง, 2552: 20) จัดขอบข่ายงานนิเทศของโรงเรียนไว้ 5 งาน มาใช้ดังนี้

- 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)
- 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางอาชีพ (Staff Development)
- 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
- 4) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
- 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน (Action Research)

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา จะต้องกำหนดให้ครอบคลุมงานหลักทั้ง 4 งาน ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไป โดยจัดงานวิชาการเป็นหัวใจของงานนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา และเป็นงานหลักของโรงเรียน โดยมีงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุน และเป็นการทำงานอย่างมีแบบแผนโดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครูเพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาที่ต้องแก้ไขปรับปรุงก่อนหลัง จึงวางแผนที่จะดำเนินการโดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหานั้นที่ดีที่สุด ต่อจากนั้นดำเนินการตามแนวขั้นตอนตามลำดับจนถึงขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วจึงนำผลไปปรับปรุงแก้ไขในหลาย ๆ ด้าน

5. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

นักการศึกษาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ไว้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2555: 7) ได้กล่าวว่าบุคลากรทางการนิเทศการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ

1) ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการ ตลอดจนจนถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2) ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในโรงเรียนที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินงานการนิเทศการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปจากโรงเรียน ศิษยานิเทศก์ และอาจารย์ถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2555: 7)

หน่วยศึกษานิเทศก์ สังกัดคณะกรรมการอาชีวการศึกษา ได้กล่าวว่า บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นศึกษานิเทศก์แต่เพียงคนเดียว แต่เป็นบุคคลใดก็ได้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลที่สถานศึกษาเชิญมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ ช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมถึงการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ (เอกสารแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา อาชีวศึกษา 2556: 18-19)

บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ไม่จำเป็นต้องเป็นศึกษานิเทศก์แต่ผู้เดียว ใครก็ได้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยเน้นในเรื่องของกระบวนการเรียนการสอน ในปัจจุบันบุคคลผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาได้มีหลายกลุ่ม ดังนี้

- 1) ศิษยานิเทศก์ คือบุคคลที่มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาโดยตำแหน่ง
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ครู อาจให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่เพื่อนครูด้วยกัน
- 4) ผู้เชี่ยวชาญ คือบุคคลที่สถานศึกษาเชิญมาเป็นวิทยากร เพื่อช่วยเหลือแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 5) ผู้บริหารการศึกษา

สรุปได้ว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศในสถานศึกษามี ดังนี้ ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารการศึกษา คือบุคคลที่มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาโดยตำแหน่ง อาจให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่เพื่อนครูด้วยกัน บุคคลที่สถานศึกษาเชิญมาเป็นวิทยากร เพื่อช่วยเหลือแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การนิเทศภายในสถานศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556: 11) ให้จำกัดความการนิเทศภายในการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์จิตใจ และสติปัญญา อย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสมตามวัย

เนรัญชฎา หอมทิพย์ (2557: 14) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำ ช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศนั้นตั้งอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ การนิเทศการศึกษาจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะประสบผลสำเร็จได้ผลดีเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของศึกษานิเทศก์ ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษาโดยให้ครูมี โอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำด้วยตนเอง ปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร หรือยุคโลกาภิวัตน์สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นต่อการเรียนการสอน โดยผู้นิเทศเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือครูให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะสังคมที่วิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2557: 5) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของเขา ตลอดจนสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ภณทิรา สุภาร (2557: 31) สรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อบ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการให้บริการ การให้ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 9) สรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศักขานิเทศก์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์, และ ไพศาล ชำนาญดี (2559: 8) สรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในงานให้ความช่วยเหลือของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์

คนธวรรณ เกษงาม (2558: 35) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การให้ความช่วยเหลือครู หรือบุคลากรทางการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อการเรียน ของนักเรียนให้มีผลการเรียนที่พัฒนาขึ้น เป็นคนเก่ง คนดี และเป็นคนที่มีความสุขในความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ การพัฒนาการสอนของครูเป็นเรื่องของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนในหน่วยงานการศึกษา ที่จะต้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาการสอนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นอยู่ตลอดเวลาไม่มีวันหยุดพัก เนื่องจากสังคมโลก ของเรามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลาครูจะต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

Glickman, 1990 (อ้างถึงใน สลิต สนวนพรหม, 2547: 11) กล่าวว่า "การนิเทศ การศึกษา เป็นแนวคิดกับการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่อง หลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกการเตรียมการสอนและการพัฒนา ครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

Good, 1959 (อ้างถึงใน ชูติมา ไตรยุทธรงค์, 2549: 11) ได้เสนอว่า การนิเทศการศึกษาเป็น ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา

Olivia, 1989 (อ้างถึงใน คนธวรรณ เกษงาม, 2558: 34) ให้ความหมายของการนิเทศว่า เป็น การช่วยเหลือครูเป็นพิเศษ เพื่อให้ปรับปรุงการเรียนการสอน และคำสำคัญที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมที่ ปฏิบัติในการนิเทศ คือ การบริการ และการช่วยเหลือในการแนะนำครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ รู้จักวิธีปรับปรุงการสอน หรือการให้การศึกษา ช่วยพัฒนาครูช่วยปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยปรับปรุงเนื้อหาของการสอน ช่วยปรับปรุงวิธีสอนและช่วยปรับปรุงประเมินผลการสอน

สรุปได้ว่า ความหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำ เพื่อให้ครู ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยการ นิเทศการศึกษาต้องตั้งอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย คือ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับ การนิเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนให้มีผลการเรียนที่พัฒนาขึ้น เป็นคนเก่ง คนดีและเป็นคนที่ มีความสุขในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาของนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้

2. หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

หลักการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น เปรียบเสมือนสื่อสำคัญที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมาย การพิจารณาเลือกกิจกรรมการนิเทศกิจกรรม

หนึ่งกิจกรรมใดหรือหลายกิจกรรมเพื่อใช้ในการนิเทศนั้น ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมและจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศสอดคล้องกับจุดประสงค์การนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สามารถนำไปใช้มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556: 12) กล่าวสรุปไว้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องเป็นไปอย่างมีระบบ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ และยังเป็นการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีความเป็นประชาธิปไตยยึดหยุ่นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติ ภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

จรินทร์ หาญภู (2557: 28) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้นิเทศปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตยมีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

คนธวรรณ เกษงาม (2558: 42) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีหลักการที่มุ่งไปในทางสร้างสรรค์ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตยทำการนิเทศโดยยึดหลักความเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีขั้นตอนเป็นกระบวนการเป็นลำดับสามารถรวบรวมสรุปผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อยู่ตลอดเวลาทำให้ผู้นิเทศสามารถพึ่งตนเอง ได้ ทั้งครูและนักเรียนโรงเรียนได้รับการช่วยเหลือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการนิเทศ จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและในอนาคต ผู้ทำการนิเทศอาจเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับครูสามารถที่จะปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าวได้ง่ายทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นผู้ที่ต้องช่วยเหลือครูทุกวันและสถานศึกษาหรือผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถหรือคนในโรงเรียนเป็นผู้นิเทศได้หลายวิธีตามแต่จะเห็นเหมาะสมแต่ต้องดำเนินตามหลักฐานนิเทศเพื่อประกันได้ว่าการปฏิบัติงานถูกต้องทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จมีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนสูงขึ้น

Wile (1985: 3) ได้กล่าวถึง หลักการการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

- 1) ให้ความสำคัญกับครูทุกคนและทำให้เห็นว่าต้องการความช่วยเหลือจากเขา
- 2) แผนงานหรือความเจริญก้าวหน้าเป็นผลจากการทำงานเป็นคณะ
- 3) หาโอกาสพบปะสังสรรค์เป็นกันเองกับครูอย่างสม่ำเสมอ
- 4) เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม
- 5) เป็นมิตรไมตรีกับบุคคลทั่วไป
- 6) ปรึกษากับหมู่คณะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง

- 7) พิจารณาสภาพที่เป็นปัญหาโดยซักถาม สัมภาษณ์ หรือให้ครูเสนอปัญหาที่มีความสนใจ
- 8) ผู้นิเทศควรกระตุ้นให้มีชีวิตชีวา
- 9) บทบาทหลักของผู้นิเทศ เป็นการประสานงานและช่วยเหลือทางวิชาการ
- 10) ฟังมากกว่าพูด
- 11) การปฏิบัติงานเริ่มด้วยปัญหาของครู
- 12) วางแผนปฏิบัติงานให้ชัดเจน
- 13) พยายามใช้ประสบการณ์และความสามารถด้านต่าง ๆ ของครูอาวุโสให้เกิดประโยชน์

ในการนิเทศให้มากที่สุด

- 14) ตัดสินใจได้ดีและทันต่อเหตุการณ์ร่วมกัน
- 15) เอาใจใส่ในหน้าที่
- 16) ตำแหน่งและหน้าที่ไม่ควรทำให้ผู้นิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- 17) สำนึกด้านสวัสดิการของครู
- 18) สนใจด้านสวัสดิการของครู
- 19) มีความรับผิดชอบและเสริมสร้างความรับผิดชอบให้มิในหมู่คณะ
- 20) ส่งเสริมความรู้สึกอบอุ่นมั่นคงในอาชีพและสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ

Beach and Reinharts (2000: 9) ได้กล่าวถึง สมมติฐานสำคัญที่ใช้เป็นหลักการในการดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งสมมติฐานเหล่านี้ต้องมาจากพื้นฐานที่กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศว่าต้องเป็นบุคคลที่มีความใจกว้างไม่มีท่าทีคุกคามผู้อื่นมีความน่าไว้วางใจและสามารถมีสัมพันธภาพแบบเสริมพลังใจซึ่งกันและกันระหว่างครูและผู้นิเทศ ซึ่งทำให้เกิดความงอกงามด้วยกันทั้งสองฝ่ายการนิเทศจึงเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตสมมติฐานที่เสนอไว้ ประกอบด้วย

- 1) ครูสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนโดยการปรับพฤติกรรมของตนเอง
- 2) การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับพฤติกรรมของตนเองต้องมาจากภายในตัวของครูเองมากกว่าการถูกบังคับจากผู้อื่น
- 3) พฤติกรรมการสอนของครูจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์และระบุได้อย่างชัดเจนโดยผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันอย่างไม่เป็นทางการการเยี่ยมชั้นเรียนการสังเกตอย่างเป็นระบบ
- 4) ผู้นิเทศสามารถให้มุมมองที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้โดยใช้การสอนและการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเอื้ออำนวย และการสังเกตห้องเรียน
- 5) เมื่อได้สารสนเทศที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับครูจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดสิ่งที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง

6) คุณภาพการปฏิบัติงานของครูและผู้นิเทศจะสูงขึ้น เมื่อสัมพันธภาพของครูและผู้นิเทศ มีลักษณะของความเป็นเพื่อน และอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจความร่วมมือการเคารพและความ มั่นใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศยึดเป็น กระบวนการหลักในการปฏิบัติงาน มีหลักการที่มุ่งไปในทางสร้างสรรค์ถูกต้องตามหลักวิชาการตั้งอยู่บน หลักประชาธิปไตยทำการนิเทศโดยยึดหลักความเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีขั้นตอนเป็นกระบวนการ เป็นลำดับสามารถรวบรวมสรุปผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาคือผู้นิเทศสามารถ พึ่งตนเองได้ทั้งครูและนักเรียนโรงเรียนได้รับการช่วยเหลือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการ นิเทศ เป็นการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตรงกับความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง ยึดหลักการ มีส่วนร่วมในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย สร้างสรรค์ ยึดหยุ่น และเชื่อมั่นความสามารถและ ศักยภาพของแต่ละบุคคลจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน

3. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556: 12 - 13) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย 5 ขั้นตอน เรียกว่า PIDRE ดังนี้

1) การวางแผน (P-Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการ ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้ง การวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2) ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (I-Information) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความ เข้าใจถึงสิ่งที่ดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ และความสามารถอย่างไรบ้าง ซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการ ดำเนินการอย่างไร และจะดำเนินการอย่างไรให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพขั้นตอนนี้จำเป็นทุกครั้ง สำหรับเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และเมื่อมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยัง เป็นไปไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ

3) การดำเนินการนิเทศ (D-Doing) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ อันได้แก่ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) การปฏิบัติงานของ ผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร)

4) การสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (R-Reinforcing) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานซึ่งอาจดำเนินไปขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานนั้นได้เสร็จสิ้นแล้วก็ได้

5) การประเมินผลการนิเทศ (E-Evaluating) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศจะทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร โดยหากพบปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผลสมควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้ง ในกรณีที่ผลงานยังไม่ถึงขั้นน่าพอใจ หรือได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานทั้งหมดแล้ว แต่ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องการ สมควรต้องวางแผนร่วมกันในการวิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนาหลังใช้วัตรกรรมด้านการเรียนรู้เข้ามานิเทศ

Harris (1985: 13 - 15) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการในการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ขั้นวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางแผนโครงการงาน
- 2) ขั้นการจัดโครงการ (Organizing) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐานการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละชั้น การมอบหมายงาน การประสานงานการกระจายอำนาจตามหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ และการพัฒนานโยบาย
- 3) ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเร้าใจใจให้มีความตั้งใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน
- 4) ขั้นการควบคุม (Controlling) ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม
- 5) ขั้นประเมินผล (Appraising) ได้แก่ การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผล การปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรจะมีการวิจัยด้วย

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

4. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Bartkey, 1956 (อ้างถึงใน รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2557: 41 - 42) ได้แบ่งรูปแบบของการนิเทศการศึกษาออกเป็น 7 รูปแบบ ดังนี้

1) การนิเทศการศึกษาแบบอิตาเลียน (Autocratic Supervision) เป็นการนิเทศการศึกษาที่ยึดตัวผู้นิเทศเป็นใหญ่ ในลักษณะคล้ายกับการนิเทศการศึกษาแบบบังคับ

2) การนิเทศการศึกษาแบบตรวจตรา (Inspectional Supervision) เป็นการนิเทศการศึกษาที่ควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้

3) การนิเทศการศึกษาแบบแนะนำ (Representative Supervision) เป็นการนิเทศการศึกษาที่ถือว่าผู้นิเทศเป็นตัวแทนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน

4) การนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Co - operative Democratic Supervision) เป็นการนิเทศการศึกษาที่ผู้นิเทศปฏิบัติงานร่วมกันกับครู เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษาด้วยตนเอง สนับสนุนความคิดเห็นของครูและเน้นกิจกรรมกลุ่ม

5) การนิเทศการศึกษาแบบสอนงาน (Invitational Supervision) เป็นการนิเทศการศึกษาที่ครูเชิญผู้นิเทศการศึกษาที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาดูการสอน เพื่อให้การแนะนำเรื่องการสอนของครู

6) การนิเทศการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Supervision) เป็นการนิเทศการศึกษาที่นำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ในกระบวนการนิเทศ

7) การนิเทศการศึกษาแบบสร้างสรรค์ (Creative Supervision) เป็นการนิเทศการศึกษาโดยการให้ครูเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มและสามารถปรับปรุงการสอนด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Haris (1985: 53) แบ่งการนิเทศตามลักษณะที่เด่นของการนิเทศ ได้ 2 แบบ ดังนี้

1) การนิเทศแบบเน้นการให้คำแนะนำ (Tractive Supervision) รูปแบบนี้ผู้นิเทศจะทำการให้คำแนะนำแก่ผู้ได้รับการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

2) การนิเทศแบบเน้นความเป็นพลวัต (Dynamic Supervision) รูปแบบนี้ผู้นิเทศจะทำการจุดประกายทางด้านความคิดเพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติ ผู้ได้รับการนิเทศสามารถใช้ความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ที่ตนเองมีมาปรับปรุงการสอนตามความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

Tanner and Tanner (1987: 12) ได้แบ่งการนิเทศตามลักษณะของผู้นิเทศเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) การนิเทศแบบนี้เป็นแบบเก่าแก่ที่มีใช้นาน ผู้นิเทศจะตรวจการทำงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบของหลักสูตรที่กำหนดไว้

2) การนิเทศแบบเน้นผลงาน (Supervision as Production) การนิเทศแบบนี้จะดูผลงานของสถานศึกษาว่าสามารถผลิตผู้เรียนออกสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใดบางคนเรียกการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ เพราะมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

3) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบนี้จะเน้นที่ทำการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในลักษณะที่พิจารณาและแก้ไขตามความเหมาะสมของผู้ได้รับการนิเทศแต่ละแห่ง จึงคล้ายกับการรักษาอาการเจ็บป่วยของคนไข้ให้มีการฟื้นฟูสภาพ ได้ดีขึ้น แต่การนิเทศการศึกษาจะมุ่งให้ผู้ได้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมโดยผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศจะได้พบปะกันและรับคำแนะนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของการใช้งาน

4) การนิเทศแบบเน้นการพัฒนา (Developmental Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นที่การพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาของตนเองได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีกระบวนการและแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ และสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้น

5. กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 (2554 : 3) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการ การวางแผน ดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล รายงาน ตามลำดับดังนี้

- 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก
- 3) การสร้างสื่อนวัตกรรมและเครื่องมือ

4) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

5) การประเมินผลและรายงานผล

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556: 13) ได้นำเสนอกิจกรรมนิเทศที่สำคัญและใช้มาก 18 กิจกรรมดังนี้

1) กิจกรรมการบรรยาย เช่น การบรรยายเพื่อให้ความรู้ (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ ใช้เพียงการพูดและการฟังเท่านั้น กิจกรรมการบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized Lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากยิ่งขึ้น การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel Presenting) เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2) กิจกรรมการนิเทศผ่านสื่อ เช่น การให้ดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing Film and Television) เป็นการใช้เครื่องมือที่สื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วีดีโอเทป เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น การฟังคำบรรยายจากเทป วิทยุ และเครื่องบันทึกเสียง (Listening to Tape, Radio Recordings) กิจกรรมนี้เป็นการใช้เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอแนวคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังคนอื่น

3) กิจกรรมการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (Exhibiting Material and Equipments) เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการฝึกอบรมหรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาสื่อต่าง ๆ

4) กิจกรรมการสังเกตในชั้นเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากรแต่ละคน เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

5) กิจกรรมการสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการและวิธีการดำเนินการ

6) กิจกรรมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์ที่กำหนดจุดประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามต้องการ ซึ่งการสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused Interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะสถานศึกษาที่ผู้ตอบมีความสามารถตอบได้เท่านั้น และการสัมภาษณ์แบบไม่ชี้นำ (Non-directive Interview) เป็นการพูดคุยและอภิปรายหรือแสดงแนวความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วยลักษณะของการสัมภาษณ์จะเกี่ยวกับปัญหาและความสนใจของผู้รับการสัมภาษณ์

7) กิจกรรมการอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็ก มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ

8) กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ใช้มากกิจกรรมหนึ่ง สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก เช่น การอ่านข้อความจากวารสาร มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น

9) กิจกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating) จะเป็นกิจกรรมที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน

10) กิจกรรมการระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอแนวความคิด วิธีการแก้ปัญหา หรือใช้ข้อแนะนำต่างๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดโดยเสรีไม่มีการวิเคราะห์ หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด

11) กิจกรรมการบันทึกวิดีโอ และการถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing) วิดีโอเทป เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพจะมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการ กิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์

12) การจัดทำเครื่องมือและแบบทดสอบ (Instrument and Testing) กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินต่างๆ

13) กิจกรรมการประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นกิจกรรมประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด

14) กิจกรรมการจัดทัศนศึกษา (Field Trip) กิจกรรมนี้เป็นการเดินทางไปสถานที่แห่งอื่นเพื่อศึกษาดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติ

15) กิจกรรมการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งไปเยี่ยมและคอยสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง

16) กิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) จะเป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ทำการกำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ร่วมทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเอง ไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น

17) กิจกรรมการเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก ฯลฯ

18) กิจกรรมการปฏิบัติให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ (Guided Practice) เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติมีการคอยดูแลช่วยเหลือ มักใช้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556: 16) ได้กล่าวไว้ว่าในการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา มีเทคนิคในการนิเทศที่น่าสนใจ ดังนี้

1) เทคนิคการนิเทศการจัดการเรียนการสอนแบบสอนแนะ (Coaching Techniques) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปด้วยกัน

1.1) หลักการสำคัญการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques)

- 1.1.1) การเรียนรู้วิธีการทำงาน/พัฒนางานจากผู้เชี่ยวชาญ
- 1.1.2) ลักษณะการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญ
แนะนำอย่างใกล้ชิด
- 1.1.3) ผู้เป็น Coach หรือผู้เชี่ยวชาญ มีความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะเป็นผู้แนะนำ
- 1.1.4) บรรยากาศของการ Coaching เป็นบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร
- 1.2) ขั้นตอนดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques)
 - 1.2.1) ศึกษาข้อมูลของผู้ที่จะรับการแนะนำ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น ความชอบ
อหิยาศัยจุดอ่อน จุดที่จะต้องปรับปรุง ข้อมูลต่าง ๆ ควรบันทึกไว้อย่างมีระบบที่เหมาะสม
 - 1.2.2) นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ มีการชมเชย หรือมี
การสร้างบรรยากาศ เพื่อการเชื่อมโยงไปสู่ขั้นตอนต่อไป
- 2) เทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ เป็นเทคนิคที่สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีการ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน เป็นลักษณะที่ครูได้ทำการปฏิบัติจริง
 - 2.1) แนวคิดในการนิเทศแบบพาคิด พาทำ ดังนี้
 - 2.1.1) ครูต้องมีประสบการณ์การเรียนรู้แบบเดียวกับที่ครูจะนำไปใช้จัดการเรียนรู้
ให้กับผู้เรียน
 - 2.1.2) ครูควรได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือให้สามารถสร้างทักษะการเรียนรู้ได้จาก
การสอนของตนเอง
 - 2.1.3) ครูควรมีโอกาสที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและต่างพื้นที่ โดยการพาคิด
พาทำจากผู้นิเทศ
 - 2.2) หลักการสำคัญของเทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ
 - 2.2.1) การที่พัฒนางานได้ดี ต้องมีเพื่อนคู่คิดที่เป็นกัลยาณมิตร
 - 2.2.2) การคิดร่วมกัน/การทำงานร่วมกัน ช่วยทำให้การทำงานมีความสุข
และประสบผลสำเร็จ
 - 2.2.3) การทำงานที่ยาก ถ้าหากมีเพื่อนที่ มีความชำนาญ และมีความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ
 - 2.3) วัตถุประสงค์ของเทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ
 - 2.3.1) เพื่อให้ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ ได้เกิดความระหนักในความสำคัญ
ของความเป็นกัลยาณมิตรต่อการทำงาน
 - 2.3.2) เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานแบบ
พาคิด พาทำ
 - 2.3.3) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย

2.4) ขั้นตอนสำคัญของเทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ

2.4.1) สะท้อนความคิดสำคัญของผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศเกี่ยวกับการนิเทศในปัจจุบัน โดยใช้กิจกรรมสืบประสบการณ์ ด้านความคาดหวังของทั้งผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศด้านการนิเทศที่ผ่านมา วิเคราะห์จุดเหมือนและจุดต่างของความรู้สึกและความคาดหวังในแต่ละฝ่าย

2.4.2) ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ลักษณะการนิเทศว่าการนิเทศที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศในเรื่องที่นิเทศแล้วมีความสุข หรือมีความทุกข์อย่างไร และประเมินความทุกข์สุขนั้น

2.4.3) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศระดมความคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นิเทศที่ดีว่าควรมีลักษณะอย่างไร

2.4.4) ผู้นิเทศนำเสนอคุณสมบัติพื้นฐานของกัลยาณมิตร 7 ประการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานตามภูมิปัญญาไทย

2.4.5) สรุปรวิธิการนิเทศแบบกัลยาณมิตรร่วมกัน

2.4.6) ผู้นิเทศเสนอแนะให้ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ว่า มีสิ่งใดที่อยากจะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น (โดยใช้คำถามกระตุ้น) เขียนลงบนกระดาษใหญ่

2.4.7) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นของตน และเลือกสิ่งที่จะพัฒนาตนเอง เพียง 1-2 เรื่อง จัดทำเป็นโครงการของแต่ละคน (ผู้นิเทศเสนอแนวคิดในการทำโครงการ และให้ผู้รับการนิเทศจัดทำโครงการเอง)

2.4.8) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวางแผน กำหนดวิธีการ/ระยะเวลาการพัฒนา
ร่วมกัน

2.4.9) ผู้นิเทศเตรียมการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาผู้รับการนิเทศเป็นระยะตามที่กำหนดโดยให้ผู้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติและกลับมาสะท้อนความคิดเห็นนำเสนอผลการทำงาน วิเคราะห์อุปสรรค/ปัญหาและวางแผนร่วมกัน แก้ปัญหาและดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนครบตามกระบวนการพัฒนาที่วางแผนไว้

2.4.10) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อดูการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4.11) ผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศสรุปการดำเนินการร่วมกันเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขชิ้นผลงานร่วมกัน

2.4.12) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศหาเวทีในการนำเสนอผลงานเพื่อเผยแพร่ต่อเนื่อง

3) เทคนิคการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีลักษณะเป็นเทคนิคการนิเทศการศึกษาเป็นรายบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ผู้นิเทศจะทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ ในขณะดำเนินการนิเทศเรื่อง

นั้น ๆ ซึ่งผู้นิเทศอาจเป็นผู้บริหาร ศิษยานิเทศก์ หรือเพื่อนครูด้วยกันก็ได้ แต่ส่วนใหญ่มักจะใช้ในกรณี ที่ครูนิเทศเพื่อนครูด้วยตนเอง ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องตกลงกันก่อนที่จะดำเนินการสอนว่าจะเข้าไปให้ ความช่วยเหลือผู้รับการนิเทศในเรื่องใดบ้าง เช่น จะช่วยในการแบ่งกลุ่มผู้เรียน เป็นพี่เลี้ยงกลุ่มผู้เรียน ให้บริการสื่อ เป็นวิทยากรช่วยสอนซ่อมเสริม ตลอดจนการตรวจผลงานผู้เรียน เป็นต้น นอกจากนั้นจะต้องตกลงกันว่าประเมินผลการนิเทศด้วยเครื่องมือและวิธีการใด

3.2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการสอนร่วมกันตามที่ตกลงกันไว้

3.3) ผู้นิเทศประเมินผลกรนิเทศตามวิธีการและเครื่องมือที่ตกลงกันไว้

3.4) ผู้นิเทศรายงานผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 20) ได้ให้แนวทางการ นิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับ สถานศึกษาใช้ปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการการปฏิบัติงาน ตามปกติที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอยู่แล้ว มาจัดเป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบย้อนกลับในมิติต่าง ๆ โดยไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับ สถานศึกษา และเพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น โดยอ้างอิงมาตรฐานการอาชีวศึกษาพ.ศ. 2555 เพื่อการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ระดับคุณภาพในการใช้และพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานประกอบการหรือประชาคมอาเซียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ระดับคุณภาพในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระดับคุณภาพในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนรายวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 ระดับคุณภาพในการฝึกงาน

นอกจากนี้ยังได้นำบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ในฝ่ายวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานสื่อการเรียนการสอน ซึ่ง มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอนนี้เป็นกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาก ขึ้น ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น ส่งผลถึงการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาอีกด้วย ทั้งนี้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงแก้ไขแนวทางกรนิเทศภายในด้าน การจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ขั้นตอนที่ 1 สํารวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการสํารวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการการนิเทศภายใน
- 2) สํารวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา จากผลการเรียนรายวิชา, ผลการสอบ V-Net, และความต้องการของครูและผู้เรียน เป็นต้น

- 3) ระบุสภาพปัญหาโดยจำแนกตามครูผู้สอน รายวิชา และแผนกวิชา
- 4) หาสาเหตุของปัญหาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษามาตรฐานที่ 2 ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้
- 5) วิเคราะห์สรุปสาเหตุ / ความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดทางเลือกและวางแผน

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ
- 2) กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ
- 3) จัดทำโครงการนิเทศโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ / ขั้นตอนดำเนินการ และจัดทำปฏิทินการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศ

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
- 2) จัดประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
- 3) ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามโครงการการนิเทศของสถานศึกษา
- 4) บันทึกการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 ติดตามประเมินผลการนิเทศ

- 1) แต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผล ฯ
- 2) ประชุมคณะอนุกรรมการฯ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล ฯ
- 3) จัดทำปฏิทินการทำงาน
- 4) จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล ฯ
- 5) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 6) สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน / โครงการ

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการนิเทศและการนำไปใช้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศ
- 2) รวบรวมข้อมูลตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1- 4
- 3) วิเคราะห์และประมวลผล
- 4) จัดทำรายงานผล และเผยแพร่ผลการนิเทศ

จากขั้นตอนของแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา อาชีวศึกษาดังกล่าว หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 21) จึงได้เสนอกรอบแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุเป้าหมาย ซึ่งกิจกรรมมีความหลากหลาย ผู้นิเทศควรเลือกใช้กิจกรรมที่เหมาะสมกับสถานศึกษา เหมาะสมกับสภาพปัญหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมไปถึงการทำเทคนิคและแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสถานศึกษาอาชีวศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนให้มากที่สุด

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556: 19) ในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ดังนี้

- 1) มีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2) มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
- 3) มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน
- 4) มีระบบการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู
- 5) มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาการมีบทบาทในการบริหารจัดการ ดังนี้

- 1) ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
- 2) บริหารและการจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 3) สร้างขวัญและกำลังใจ
- 4) สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น
- 5) สนับสนุนค่านิยมประมาณ และอำนวยความสะดวกในทุกด้าน
- 6) สร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
- 7) ประสานกับกลุ่มนิเทศ เพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษา

เพ็ญพล รมศรี (2558: 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการนิเทศภายในที่จะประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1 บุคลากร 2) วิธีการและ เทคนิคการนิเทศ 3) สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 4) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 5) การวางแผน 6) การประเมินผล 7) การเผยแพร่และขยายผล

อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2559: 28-60) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศภายใน เป็นปัจจัย ใหญ่ ๆ 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วยนโยบายการบริหารโรงเรียน การจัดโครงสร้าง การนิเทศภายในโรงเรียน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การศึกษาสภาพและความต้องการนิเทศภายในโรงเรียน การวางแผนการนิเทศ การสร้าง สื่อและเครื่องมือการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินและรายงานผลการนิเทศ 3) ปัจจัยด้าน บุคลากร ประกอบไปด้วย ประสบการณ์ทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการเลือกสรรบุคลากร 4) ปัจจัย ด้านแรงจูงใจประกอบไปด้วย การสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การมอบหมาย งานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน

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

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในสถานศึกษามีอยู่หลายประการซึ่ง สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ ระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ดี และบทบาทในการ บริหารจัดการ ของผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำ สามารถส่งผลให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพ มีคุณลักษณะของความเป็น ครู มีความรู้ เข้าใจในการใช้หลักสูตร เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถ สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีการประเมิน และปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของบทบาท

บทบาทนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและต้องแสดงออกให้ถูกต้องเหมาะสมตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ ดังนี้

สัมมา ธรณิธ (2556: 55-57) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์การธุรกิจเรียกว่า ผู้จัดการ (Manager) แต่ในองค์การของรัฐเรียกว่า ผู้บริหาร (Administrator)

1) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารมีหน้าที่ ดังนี้

1.1) บทบาทที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน แล้วกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายทางการบริหาร ระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์การ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมายทั้งจุดหมายทั่วไป และจุดหมายเฉพาะ ให้ทุกคนแปรจุดหมายสู่การปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ค้นหาวิธีทางที่มีสำหรับทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์หาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน และก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในระหว่างบุคลากรด้วยกัน

1.2) บทบาทในด้านการวางแผน ออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยผ่านการเลือกแนวทางที่ดีที่สุด กำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงานทำความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผล และวิธีการวางแผนสำหรับผลสำคัญและการปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม ทำงานให้ยืดหยุ่น เพื่อปรับปรุงให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกิจกรรมทั้งหลาย ร่างแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานจัดทำแผนให้สมบูรณ์ ให้เป็นจริงและปฏิบัติได้ โดยทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอและให้สอดคล้องกับแผนขององค์การและประเทศเพื่อให้บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องเข้าใจแผนและปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

1.3) บทบาทในด้านการจัดองค์การ วางโครงสร้างของการจัดองค์การรูปแบบของตำแหน่งและความสัมพันธ์ กำหนดตำแหน่งของบุคลากรโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มสู่ผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยผ่านการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อความหมายและประเมินผลก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่ม โดยผ่านทางความสัมพันธ์ทางการแสดงออกด้วยตนเอง และการนำตนเองทำให้องค์การเกิดบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนโดยผ่านทางความสัมพันธ์อันดีซึ่งมีมิตรภาพ ความเคารพและความมั่นใจในระหว่างบุคลากร ส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อทำให่วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผล

1.4) บทบาทในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรแนะนำบุคลากร เคารพความรู้บุคลิกภาพและเกียรติของบุคลากรทุกคน ใช้อำนาจและหน้าที่ตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจว่ากิจกรรมทั้งหลายดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประสานงานองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทิศทางการทำงาน เช่น สถานการณ์ เครื่องมือ การเงิน ความรู้และทักษะ เป็นผู้ประสานงานระหว่างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานจากการทำงานมากที่สุดโดยลงทุนน้อยที่สุด ทำให้บุคลากรเคารพตนเองและมีความพอใจในตัวเอง รับผิดชอบต่องานที่ตัวเองทำ เข้าใจความรู้สึกและ

การตัดสินใจของบุคลากร และหลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเองแต่ผู้เดียว กำหนดขั้นตอนและวิธีการเพื่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.5) บทบาทในด้านการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลกระบวนการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อปรับปรุงงานและตัวบุคลากร ศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนา ทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและเป็นปรนัย ประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดความพอใจทางจิตวิทยา และปรับปรุงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจได้รับความสนใจ และการร่วมมือสนับสนุนจากประชาชน ส่งเสริมการประเมินผลตนเอง

จตุณี แก้วเอียน (2557: 46) ได้สรุปความหมายของบทบาทว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งที่กำหนดขึ้นภายในหน่วยงานเพื่อให้แต่ละคนรู้บทบาทของตนเองในการทำหน้าที่

จตุณี แก้วเอียน (2557: 49-50) กล่าวว่า ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญที่สุดและเป็นบทบาทโดยตรงที่จะต้องทำ เพื่อพัฒนาและสร้างความก้าวหน้า เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ต้องกระทำโดยแบ่งบทบาทของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1) บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) ได้แก่ บทบาทจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่

1.1) หัวหน้า (Figurehead) มีบทบาทในการบังคับบุคคลเพื่อให้ทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2) ผู้นำ (Leader) มีบทบาทในการกระตุ้นเร้าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในการทำงานหรือด้านอื่น ๆ

1.3) ผู้ติดต่อ (Liaison) มีบทบาทในการติดต่อกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลและบริการด้านการค้า

2) บทบาทด้านสารสนเทศ (Informational Roles) ได้แก่

2.1) ผู้ตรวจสอบ (Monitor) มีบทบาทในการค้นหาและรับข้อมูลมาใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก

2.2) มีบทบาทในการส่งข้อมูลที่ได้รับจากภายนอก หรือจากหน่วยงานย่อยให้กับสมาชิกขององค์กร

2.3) โฆษก (Spokesman) มีบทบาทในการส่งข้อมูลไปยังภายนอก ตามแผนหรือนโยบายขององค์กร

3) บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Roles) ได้แก่

3.1) ผู้จัดการ (Entrepreneur) มีบทบาทในการค้นหาการจัดการและสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาส และริเริ่มหรือแนะนำในด้านการควบคุมภายในองค์กร

3.2) ผู้จัดการสิ่งรบกวน (Disturbance Handler) มีบทบาทในการปรับการทำงานให้ไปในทางที่ถูกต้อง เมื่อองค์กรเผชิญกับสิ่งรบกวนที่ไม่คาดคิดมาก่อน

3.3) ผู้จัดการสรรทรัพยากร (Resource Allocator) มีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากร ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้

Broom and Selznick (1977: 34-35) ได้ให้ความหมายของบทบาท ดังนี้

1) บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ (The Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้

2) บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำในหน้าที่ตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งอาจไม่ตรงตามบทบาทที่กำหนดไว้ ไม่ตรงตามอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้

3) บทบาทที่กระทำจริง (The Performed Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดันและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Daniel (1986) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1) บทบาท หมายถึง ความคาดหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบและอื่น ๆ ที่มีลักษณะในตนเองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปถึงการบ่งชี้หน้าที่อันควรกระทำ

2) บทบาท หมายถึง ความเป็นไปของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

3) บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

Gorton (1983: 71) ได้สรุปบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ประการ คือ

1) บทบาทผู้บริหาร

2) บทบาทเป็นผู้นำด้านการสอน หรือด้านวิชาการ

3) บทบาทเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย

4) บทบาทเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์

5) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล

6) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง

Yuki, 1989 (อ้างถึงใน วัลลภา ลอเอี่ยม, 2552: 14) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจากพฤติกรรมการบริหาร แบ่งเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

- 1) บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่
 - 1.1) บทบาทการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์
 - 1.2) บทบาทการให้การสนับสนุน
 - 1.3) บทบาทการจัดความขัดแย้งและสร้างทีมงาน
- 2) บทบาทในการให้ และเสาะหาข้อมูล ได้แก่
 - 2.1) บทบาทการติดตาม
 - 2.2) บทบาทการให้ข่าวสารข้อมูล
 - 2.3) บทบาทการสร้างความคิดริเริ่ม
- 3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่
 - 3.1) บทบาทการวางแผน และจัดองค์กร
 - 3.2) บทบาทการปรึกษาและมอบหมายงาน
 - 3.3) บทบาทการแก้ปัญหา
- 4) บทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่
 - 4.1) บทบาทการสร้างแรงจูงใจ
 - 4.2) บทบาทการประกาศเกียรติคุณ และให้รางวัล

สรุปได้ว่า ความหมายของบทบาท คือ บทบาทของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมและกระตุ้น พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ด้านหลักสูตร การใช้สื่อและเทคโนโลยี การสนับสนุนด้านงบประมาณ และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีระบบบรรลุผลเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ไม่จำเป็นต้องเป็นศึกษานิเทศก์แต่ผู้เดียว แต่เป็นบุคคลใดก็ได้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ได้มีหลายกลุ่ม เช่น ศึกษานิเทศก์ คือบุคคลที่มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาโดยตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลที่สถานศึกษาเชิญมาเป็นวิทยากร ให้ความรู้ ช่วยเหลือแนะนำ เกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมถึงการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556: 13)

บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอน

ผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา เช่น การจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนนิเทศ ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดอบรม ประชุมชี้แจง หรือให้ความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
- 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
- 4) จัดหางบประมาณสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
- 5) สนับสนุน ให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนงาน/โครงการ
- 6) สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การยกย่อง ชมเชยการให้รางวัล หรือนำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาแสดงให้เห็นปรากฏแก่บุคคลอื่น
- 7) ติดตามประเมินผล และพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา (เอกสารแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา, 2556: 18 - 19)

สรุปได้ว่า บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องคอยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กระบวนการพัฒนาครู ให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่จะคอยกระตุ้น จูงใจ และจัดระดับความต้องการ ทัศนคติความเชื่อ คุณธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจของครูให้สูงขึ้นในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ครูดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3. การสังเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง โดยฝึกลมุ่ความคิดและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และปัญหานานัปการที่จะต้องเผชิญ และต้องการหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทที่

เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหาร และแสดงให้เห็นเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น (วันทนา เมืองจันทร์, ม.ป.ท 38) มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2555: 14) ได้กล่าวถึงหน้าที่ที่จะต้องกระทำเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประการดังนี้

1) ทำหน้าที่ตรวจสอบความเป็นไปเกี่ยวกับการเรียนการสอน ขั้นตรวจสอบถือว่าเป็นขั้นเริ่มต้นการนิเทศ เรื่องที่ควรตรวจสอบได้แก่ ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรของครู ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของครูเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร การใช้กลวิธีการสอนต่าง ๆ ตลอดจนการใช้สื่อการสอน ลักษณะของนักเรียนในแต่ละห้อง

2) ทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนการสอน

3) ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอน อันได้แก่ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับหลักการ จุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร แนะนำการทำโครงการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดหาเครื่องมือประกอบการสอนและแหล่งวิชาการ จัดบรรยากาศทางกายภายในห้องเรียนให้น่าเรียน ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตัวเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพตลอดจนการพยายามให้ครูประเมินผลการเรียน

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 4) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้สรุปบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดไว้ 3 ด้าน คือ

1) สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในโดยมีการประชุมชี้แจงให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการนิเทศภายใน มีการศึกษาวิเคราะห์ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสภาพปัญหาปัจจุบันเพื่อกำหนดทางเลือกกิจกรรมนิเทศภายใน ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนนิเทศ และพาคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

2) จัดการนิเทศภายในให้มีคุณภาพ หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ โดยมีการกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ให้ครอบคลุม การนิเทศภายในเป็นไปตามระยะเวลาและแผนที่ได้กำหนดไว้ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน แสวงหาแหล่งความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการนิเทศ มีการกำกับติดตาม และตรวจสอบอย่างต่อเนื่องและนำผลมาประเมินและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) จัดระบบนิเทศภายในให้เชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน มีการจัดระบบการนิเทศภายในงานวิชาการสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาค้นคว้าวิจัยระบบการนิเทศภายใน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ติดตามประสานงาน พัฒนาระบบนิเทศของสถานศึกษา ตลอดจนตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาให้เชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิพล พิมพะ (2558: 32) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมวางแผนให้บริการให้กำลังใจ ตลอดจนกำกับติดตาม ประเมินผล การทำงานของคณะครูทำให้ครูมีความทันสมัยเกิดการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 37) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้สรุปบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1) บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการจัดทำ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของประเทศ เช่น กำหนดโครงสร้างของหลักสูตรแต่ละช่วงชั้นหน่วยน้ำหนัก/หน่วยกิต และสัดส่วน ภาคเรียน กำหนดระเบียบวิธีการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตร นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร

2) บทบาทในการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นครูในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น จัดสรรให้มีห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้แก่ครู ส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

3) บทบาทการประเมินผลการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประเมินผลในการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น เช่น การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการสอน

4) บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกโดยการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้ได้มา

ซึ่งความร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ เช่น การจงใจ ความเป็นกันเอง การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เทียงตรง ตรงไปตรงมา

5) บทบาทในฐานะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้คำชี้แนะ การให้ความช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การใช้ความสามารถของตนในการพัฒนาครู ให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ รวมถึงการตัดสินใจ และความรับผิดชอบ

6) บทบาทในด้านการจัดแนวดำเนินงานในหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการจัดและดำเนินงานภายในสถานศึกษา เช่น การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผลการปฏิบัติงานและโครงการต่าง ๆ

7) บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร หมายถึง การสรรหา คัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงาน

8) บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ เช่น เสริมสร้างให้บุคลากรให้มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ มอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถแก่ครู จัดระบบสวัสดิการให้ดี ยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำงาน ให้การยอมรับนับถือระหว่างกัน มีการจัดสภาพบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

9) บทบาทในการพัฒนาครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของครู เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงานการให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2561: 5-7) ประวัตรุ่งเรือง ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้สรุปบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่ม และพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2) ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3) ด้านการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียน และการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนให้ได้รับการนิเทศการจัดทำแผนการนิเทศโดยระบุ

ขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมในการนิเทศที่ชัดเจน และการจัดให้มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

4) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่พิจารณาโดยมีการใช้ระบบที่ดีและมีข้อมูลที่ต้องเชื่อถือได้ เพื่อการคัดเลือกบุคลากร เลือบบุคลากรใหม่ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถโดยให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมมี ช่วยให้อุทิศตนที่เข้ามาทำงานใหม่เกิดกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการสถานศึกษา

5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ช่วยและส่งเสริมครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกและปลอดภัยกับงานที่ปฏิบัติให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ กิจกรรม และนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ละเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นและหน่วยงานของตน

6) ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอนมีความเข้าใจในตัวผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูการพัฒนาครูทางวิชาชีพให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ จะต้องสอดคล้องตามความต้องการ ระดับความสามารถของครู และความพร้อมของครู ในการพัฒนาทางวิชาชีพด้านต่าง ๆ จะช่วยเสริม ให้การพัฒนาทางวิชาชีพมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

7) ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆ ในการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8) ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

9) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการ และกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช่วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

บรรจงค์ วรเศรษฐสุศิริ (2562: 59) ได้กล่าวว่าบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้ประสาน (Coordinator) เช่น ประสานครูแต่ละระดับให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานชุมชน ผู้ปกครอง

2) บทบาทเป็นที่ปรึกษา (Consultant) โดยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูและผู้บริหาร
นิเทศทั่วไป

3) บทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม (Group Leader) คือ รู้วิธีที่จะทำงานร่วมกันกับกลุ่มให้ประสบ
ผลสำเร็จ

4) บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Evaluator) ได้แก่ เป็นผู้ประเมินผลการสอนประเมินผลหลักสูตร

5) บทบาทในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรด้านการเรียนการสอนด้านการวัด
ประเมินผล

6) บทบาทเป็นนักวิจัยเป็นผู้ที่นำผลการวิจัยเสนอแนะให้ครูใช้ และดำเนินการวิจัย
โดยเฉพาะการวิจัยปฏิบัติการ

7) บทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง
พัฒนา

8) เป็นครูต้นแบบ คือ สามารถสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครูและแนะนำวิธีการสอน
แก่ครูได้

ญาณิ ญาณะโส (2562: 30-37) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ได้สรุปบทบาทการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1) การจัดระบบการนิเทศ หมายถึง การเรียบเรียงการจัดระบบและเตรียมการดำเนินการนิเทศ
งานวิชาการและงานการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน การจัดลำดับขั้นตอน
การปฏิบัติที่มีความชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในการนิเทศโดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
ร่วมกันกำหนดขั้นตอน กิจกรรมหรือวิธีการดังกล่าว

2) การดำเนินการนิเทศ หมายถึง รูปแบบหรือกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม
กับสถานศึกษาเป็นการดำเนินการนิเทศตามระบบที่วางแผนร่วมกันไว้อย่างรอบคอบในขั้นตอนการ
นิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศควรเป็นไปในรูปแบบของการเป็นมิตร มีความร่วมมือกันเพื่อ
เป้าหมายเดียวกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพของ
นักเรียน มีความจริงใจในการชี้แนะชี้แนะและยอมรับข้อมูลป้อนกลับทั้งสองฝ่าย ซึ่งในขั้นนี้จะมีการประ
เมินผลย่อยเพื่อปรับปรุงการดำเนินการนิเทศไปพร้อมกับการนิเทศ

3) การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบถึง
ผลสำเร็จของการดำเนินการนิเทศกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามปฏิทินการประเมินโดย
คณะกรรมการที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ผู้รับการนิเทศเข้าใจรายละเอียดและมีส่วนร่วมในการประเมิน
มีการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดอ่อน ตลอดจนรวบรวมผลการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาหาทางเลือกให้การ
ดำเนินการนิเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) การติดตาม ประสานงานเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการการนิเทศ หมายถึง กระบวนการนิเทศที่พบจากการวิเคราะห์และประเมินผลการนิเทศ มาวิเคราะห์ แสวงหาแนวทางการนิเทศการปรับปรุงเทคนิค วิธีการ กระบวนการและกิจกรรมการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญา วางแผนและทำการปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปใช้ในการนิเทศครั้งต่อไป

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศ หมายถึง แหล่งการเรียนรู้ สถานที่ทำการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์ช่วยสอน วิธีการสอนและความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน จากนั้นนำผลจากความสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานไปเผยแพร่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

ชลกร ีสร นุกอง (2564: 35) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก ได้สรุปบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) บทบาทด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาการจัดองค์การให้การดำเนินงานในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการประชุมวางแผนการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา พิจารณานุมัติโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ครู ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง และให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2) บทบาทด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้การสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่อำนวยความสะดวกครูตามความสามารถและสนับสนุนความต้องการที่แตกต่างกัน จัดหาเครื่องมือประกอบการสอนและแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ สนับสนุนให้จัดบรรยากาศภายในห้องเรียนให้น่าเรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหน่วยงาน ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้า กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และช่วยส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

3) บทบาทด้านการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการประเมินการสอน ตรวจสอบความเป็นไปเกี่ยวกับการเรียนการสอน เยี่ยมชั้นเรียน ประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะร่วมกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการพัฒนาการเรียนการสอน นิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา

4) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อความคิดและข้อมูลสารสนเทศไปสู่ครูได้

เป็นอย่างดี เป็นผู้เสริมพลังให้ครูมีความอบอุ่นใจและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูปรับปรุงรูปแบบวิธีการสอนและมีความปรารถนาที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ให้ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น และมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของครู โดยใช้วิธีความเป็นธรรมให้มากที่สุด

Beach and Reinhartz (2000: 16) ได้นำเสนอบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำในทัศนะต่อไปนี้

1) บทบาทในการเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำต้องแสดงภาวะผู้นำ เพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้นำสามารถทำงานกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และช่วยให้ครูปรับแผนการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม รวมทั้งจูงใจให้ครูยอมรับหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความคล้ายคลึงกับบทบาทการเป็นผู้พัฒนาองค์การและการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้ความพยายามอย่างกว้างขวางในการรวบรวมการปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

2) บทบาทนักวางแผน / นักจัดการ (Planner/Organizer) บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้เทศ ทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์สิ่งที่จะต้องปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ผู้เทศจะร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับสถานศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในสถานศึกษาและวางแผนระดับย่อย คือ การพัฒนาครูในเรื่องเฉพาะเจาะจง การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้เทศต้องดำเนินการ เพราะแผนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ภาระหน้าที่ของผู้เทศ คือ ช่วยในการจัดตารางการเรียน จัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และจัดผู้สอนและทรัพยากรที่ใช้ตามเวลาที่กำหนด

3) บทบาทผู้เอื้ออำนวย (Facilitator) วัตถุประสงค์หลักของผู้เทศคือการพัฒนาครูให้มีความงอกงามในวิชาชีพ ผู้เทศต้องมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วยการจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุนการสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ การสังเกต และรับฟังการสะท้อนการสอนของครูเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการสอนของครู

4) บทบาทผู้ประเมิน (Appraiser/Assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกันอยู่ นักวิชาการบางคนมองว่า การประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์ของครู และปัจจุบัน บทบาทในการประเมินอาจทำให้เกิดความไม่พอใจของครูต่อผู้เทศ อย่างไรก็ตามนักวิชาการ

กลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า การประเมินการสอนโดยผู้นิเทศที่อาจต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการสอนแนะและการช่วยเหลือสนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

5) บทบาทผู้เสริมกำลังใจ (Motivator/Encourager) บทบาทสำคัญบทบาทหนึ่งของผู้นิเทศคือการจูงใจให้ครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6) บทบาทนักสื่อสาร (Communication) ผู้นิเทศต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี ความสามารถในการเป็นผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังและการตอบโต้ของผู้นิเทศเองดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องสามารถสื่อสาร ความคิดและข้อมูลสารสนเทศกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

7) บทบาทผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อนักเรียน ครู บุคลากรอื่นๆ และต่อองค์กร เรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอน หลักสูตร และการพัฒนาบุคลากรกระบวนการนิเทศจึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้นิเทศภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของสถานศึกษา

8) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้นิเทศโดยตำแหน่งแล้วจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน แต่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้สมาชิกต้องมีความเต็มใจ และมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นิเทศจะเป็นผู้ปรับเปลี่ยนแผนและกระบวนการทำงานของครูที่จะส่งผลในทางบวกกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

9) บทบาทผู้สอนแนะ/พี่เลี้ยง (Coach/Mentor) เป็นบทบาทที่สำคัญที่จะช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการรับรู้ การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา นอกจากนั้นยังช่วยในการจัดหาทรัพยากร และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน บทบาทในการนิเทศการศึกษาซึ่ง ปิซและไรฮาร์ทซ์ นำเสนอนี้ เป็นบทบาทของผู้นิเทศการศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นิเทศในบทบาทต่างๆ ควรยึดถือปฏิบัติ ซึ่งในบางบทบาท เช่น บทบาทในการวางแผน การจัดการ หรือบทบาทในการเป็นผู้ตัดสินใจ ก็เป็นบทบาทในลักษณะเดียวกันกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการการนิเทศในสถานศึกษานั้นเอง

Wiles (2004) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาฐานะผู้นิเทศ ไว้ดังนี้

1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่มและพยายามจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2) บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ ดังต่อไปนี้ คือพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3) บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้ คือพัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้ดำเนินงานของคณะองค์กรต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มได้สนใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้านทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่มและส่งเสริมให้มีวินัยในตนเอง

4) บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้ คือพิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของสถานศึกษามีความอบอุ่นใจและความเชื่อมั่นในตนเอง

5) บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ ดังต่อไปนี้ คือช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่าง ๆ คู่มือครูการศึกษาต่อ การอบรม ฯลฯ ตามที่ครูต้องการ

6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ ดังต่อไปนี้ คือจัดให้มีการอบรมในหน่วยงานโดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้า ใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน

ตาราง 1 การสังเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่.	บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	1. พันธ์ หันนาสินทร์ (2555)	2. สุเมธ คะลีรัตน์ (2557: 4)	3. วิพล พิมพะ (2558: 32)	4. วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 37)	5. ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ และคณะ (2561: 5-7)	6. บรรจงศักดิ์ วรเศรษฐสุตศิริ (2562: 59)	7. ญาณิ ญาณะโส (2562: 30-37)	8. ชลจิรัฐ นุกอง (2564: 35)	9. Beach and Reinhartz (2000: 16)	10. Wiles (2004)	ความถี่
1	บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์			✓	✓			✓		✓		4
2	บทบาทในฐานะผู้นำ			✓	✓				✓	✓		4
3	บทบาทในการคัดเลือกบุคลากรให้ เหมาะสมกับงาน			✓	✓					✓		3
4	บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน					✓						1
5	การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน สถานศึกษา	✓		✓	✓		✓		✓	✓		6*
6	การติดตามประเมินผล		✓	✓			✓	✓	✓			5*
7	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบการนิเทศ						✓					1
8	บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร			✓	✓	✓						3
9	จัดระบบนิเทศภายในให้เชื่อมโยงกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	✓										1
10	บทบาทด้านการบริหาร							✓				1
11	บทบาทในการเป็นผู้นำการจัดการเรียน การสอน			✓		✓						2
12	ทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนการสอน	✓					✓					2
13	การสร้างขวัญและกำลังใจของครู		✓	✓	✓				✓	✓		5*
14	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	✓										1

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา										
		1. พันธ์ หันนาคินทร์ (2555)	2. สุเมธ คะลีลวัน (2557: 4)	3. วิพล พิมพ์ (2558: 32)	4. วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 37)	5. ชรรมรัตน์ เม่งพัฒนา และคณะ (2561: 5-7)	6. บรรจงศักดิ์ วรเศรษฐสุตศิริ (2562: 59)	7. ญาณี ญาณะโส (2562: 30-37)	8. ชลกรัส นุกอง (2564: 35)	9. Beach and Reinhart (2000: 16)	10. Wiles (2004)
15	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓						✓			2
16	ด้านการวางแผน					✓					1
17	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน				✓	✓					2
18	บทบาทนักวางแผนและการจัดการ									✓	1
19	ผู้ร่วมวางแผน			✓							1
20	การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอน	✓	✓	✓			✓		✓		5*
21	บทบาทนักสื่อสาร									✓	1
22	การดำเนินการนิเทศ							✓			1
23	การพัฒนาบุคลากรครู			✓	✓	✓				✓	5*
24	ตรวจสอบความเป็นไปเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอน	✓									1
25	บทบาทเป็นที่ปรึกษา						✓			✓	2
26	การติดตาม ประสานงานเพื่อพัฒนา ระบบและกระบวนการนิเทศ							✓			1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ดังนี้ พันธ์ หันนาคินทร์ (2555); สุเมธ คะลีลวัน (2557: 4); วิพล พิมพะ (2558: 32); วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 37); ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2561: 5-7); บรรจงค์ วรเศรษฐสุศิริ (2562: 59); ญาณิ ญาณะโส (2562: 30-37); ชลจรัส นุกอง (2564: 35); Beach and Reinhartz (2000: 16) และ Wiles (2004) ผู้วิจัยได้พิจารณาตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 5 บทบาท ดังนี้ 1) การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาบุคลากรครู 4) การสร้างขวัญและกำลังใจของครู 5) การติดตามประเมินผล

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา คือ บทบาทในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือครูในด้านต่างๆ เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องคอยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 5 บทบาท ได้แก่ 1) การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาบุคลากรครู 4) การสร้างขวัญและกำลังใจของครู 5) การติดตามประเมินผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 4) กล่าวว่า การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ โดยมีการกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ให้ครอบคลุม การนิเทศภายในเป็นไปตามระยะเวลาและแผนที่ได้กำหนดไว้ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน แสวงหาแหล่งความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการนิเทศ มีการกำกับติดตาม และตรวจสอบอย่างต่อเนื่องและนำผลมาประเมินและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 37) กล่าวว่า การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการจัดและดำเนินงานภายในสถานศึกษา เช่น การวางแผน การปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานและโครงการต่าง ๆ

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2561: 5-7) กล่าวว่า การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การจัดและดำเนินงานใน

หน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ญาณิ ญาณะโส (2562: 37) กล่าวว่า การติดตาม ประสานงานเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการการนิเทศ หมายถึง กระบวนการนิเทศที่พบจากการวิเคราะห์และประเมินผลการนิเทศ มาวิเคราะห์ แสวงหาแนวทางการนิเทศการปรับปรุงเทคนิค วิธีการ กระบวนการและกิจกรรมการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา วางแผนและทำการปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปใช้ในการนิเทศครั้งต่อไป

Beach and Reinhartz (2000: 16) กล่าวว่า การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อนักเรียน ครู บุคลากรอื่น ๆ และต้ององค์การ เรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอน หลักสูตร และการพัฒนาบุคลากร กระบวนการนิเทศจึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ การตัดสินใจของผู้นิเทศภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และนำระบบการนิเทศภายในมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู และเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายของการนิเทศได้ถูกต้อง การดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักในการดำเนินการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาองค์กรและเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน

2) การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

พนัส หันนาคินทร์ (2555) กล่าวว่า การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอน อันได้แก่ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับหลักการ จุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร แนวแนวการทำโครงการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดหาเครื่องมือประกอบการสอนและแหล่งวิชาการ จัดบรรยากาศทางกายภายในห้องเรียนให้น่าเรียน ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตัวเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพตลอดจนการพยายามให้ครูประเมินผลการเรียน

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 4) กล่าวว่า การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในโดยมีการประชุมชี้แจงให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการนิเทศภายใน มีการศึกษาวิเคราะห์หาต้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ

สภาพปัญหา ปัจจุบันเพื่อกำหนดทางเลือกกิจกรรมนิเทศภายใน ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน นิเทศ และพาคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

วิพล พิมพะ (2558: 32) กล่าวว่า การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

บรรจงค์ วรเศรษฐสุศิริ (2562: 59) กล่าวว่า การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียน การสอน หมายถึง บทบาทในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรด้านการเรียนการสอนด้านการวัด ประเมินผล

ชลจรัส นุกอง (2564: 35) กล่าวว่า บทบาทด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียน การสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่อำนวยความสะดวกครูตามความสามารถและสนับสนุน ความต้องการที่แตกต่างกัน จัดหาเครื่องมือประกอบการสอนและแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ สนับสนุนให้ จัดบรรยากาศภายในห้องเรียนให้น่าเรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพจัดให้มี ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหน่วยงาน ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้า กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และช่วยส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

สรุปได้ว่า การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งในด้านหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร จัดหาเครื่องมือประกอบการสอนและแหล่งวิชาการ จัดบรรยากาศทางกาย ภายในห้องเรียนให้น่าเรียนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตัวเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพการสนับสนุน ช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วยการจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียน การสอน จัดหาทุน การสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ การสังเกต และรับฟังการสะท้อนการสอนของครูเพื่อช่วย เสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการสอนของครู

3) การพัฒนาบุคลากรครู

วิพล พิมพะ (2558: 32) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง หมายถึง บทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมวางแผน ให้บริการให้กำลังใจ ตลอดจนกำกับติดตามประเมินผลการทำงานของคณะครูทำให้ครูมีความทันสมัย เกิดการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 37) กล่าวว่า บทบาทในการพัฒนาครู หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของครู เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง (2561: 5-7) ประวัติรุ่งเรือง กล่าวว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอนมีความเข้าใจในตัวผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู การพัฒนาครูทางวิชาชีพให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ จะต้องสอดคล้องตามความต้องการ ระดับความสามารถของครู และความพร้อมของครู ในการพัฒนาทางวิชาชีพด้านต่าง ๆ จะช่วยเสริม ให้การพัฒนาทางวิชาชีพมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Beach and Reinhartz (2000: 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง บทบาทผู้เอื้ออำนวย (Facilitator) วัตถุประสงค์หลักของผู้นิเทศคือการพัฒนาครูให้มีความงอกงามในวิชาชีพ ผู้นิเทศต้องทำหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกัน ให้ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วยการจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุน การสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ การสังเกต และรับฟังการสะท้อนการสอนของครูเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการสอนของครู

Wiles (2004: 26) กล่าวว่า บทบาทในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ ดังต่อไปนี้ คือจัดให้มีการอบรมในหน่วยงานโดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้มีการอบรมพัฒนาตามความต้องการของตนเองในทุก ๆ ด้าน ให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สำหรับผู้เรียนและสถานศึกษา

4) บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู

วิพล พิมพะ (2558: 32) กล่าวว่า บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมวางแผนให้บริการให้กำลังใจ ตลอดจนกำกับติดตามประเมินผลการทำงานของคณะครูทำให้ครูมีความทันสมัยเกิดการพัฒนากิจการกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

วิลสัน ป็องญาติ (2560: 37) กล่าวว่า บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ เช่น เสริมสร้างให้บุคลากรให้มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ มอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถแก่ครู จัดระบบสวัสดิการให้ดี ยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำงาน ให้การยอมรับนับถือระหว่างกัน มีการจัดสภาพบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2561: 5-7) ประวัตรุ่งเรือง กล่าวว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ช่วยและส่งเสริมครู เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกและปลอดภัยกับงานที่ปฏิบัติให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ กิจกรรม และนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ละเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นและหน่วยงานของตน

Beach and Reinhartz (2000: 16) กล่าวว่า บทบาทผู้เสริมกำลังใจ (Motivator/Encourager) หมายถึง บทบาทสำคัญบทบาทหนึ่งของผู้นำคือการจูงใจให้ครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

Wiles (2004: 26) กล่าวว่า บทบาทในการสร้างขวัญของครู หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ ดังต่อไปนี้ คือช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่าง ๆ คู่มือครู การศึกษาต่อ การอบรม ฯลฯ ตามที่ครูต้องการ

สรุปได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ร่วมวางแผนให้บริการให้กำลังใจ ช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

5) การติดตามประเมินผล

วิพล พิมพะ (2558: 32) กล่าวว่า การติดตามประเมินผล หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมวางแผนให้บริการให้กำลังใจ ตลอดจนกำกับติดตามประเมินผลการทำงานของคณะครูทำให้ครูมีความทันสมัย

เกิดการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 37) กล่าวว่า บทบาทการประเมินผลการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประเมินผลในการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น เช่น การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการสอน

ญาณิ ญาณะโส (2562: 30-37) กล่าวว่า การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบถึงผลสำเร็จของการดำเนินการนิเทศกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามปฏิทินการประเมินโดยคณะกรรมการที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ผู้รับการนิเทศเข้าใจรายละเอียดและมีส่วนร่วมในการประเมินมีการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดอ่อน ตลอดจนรวบรวมผลการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาหาทางเลือกให้การดำเนินการนิเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชลจรัส นุกอง (2564: 35) กล่าวว่า บทบาทด้านการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการประเมินการสอน ตรวจสอบความเป็นไปเกี่ยวกับการเรียนการสอน เยี่ยมชั้นเรียน ประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะร่วมกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการพัฒนาการเรียนการสอน นิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา

Beach and Reinhartz (2000: 16) กล่าวว่า บทบาทผู้ประเมิน (Appraiser/Assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกันอยู่นักวิชาการบางคนมองว่า การประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์ของครู และปัจจุบันบทบาทในการประเมินอาจทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจของครูต่อผู้นิเทศ อย่างไรก็ตามนักวิชาการกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า การประเมินการสอนโดยผู้นิเทศที่อาจต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการสอนและการช่วยเหลือสนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การติดตามประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการนิเทศ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการให้คำแนะนำ ปรีกษาหารือ การตรวจสอบ การรายงานผล รวมถึงการทบทวนงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนกำกับติดตามประเมินผลการทำงานของคณะครู ทำให้ครูมีความทันสมัย เกิดการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นโยบายการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 3

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 และ 3 พ.ศ.2545 และ 2553 ได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการเดิมโดยให้การศึกษาอาชีวศึกษาแยกจากการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และนำสภาการศึกษามาเป็นหนึ่งในองค์กรหลักในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดให้มีการบริหารงานในองค์กรหลัก (สภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา) ของกระทรวงศึกษาธิการในรูปของคณะกรรมการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากกรมอาชีวศึกษาเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กอศ.) ตามความในมาตราต่อไปนี้

"มาตรา 32 การจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงให้มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการจำนวนสี่องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

"มาตรา 24 วรรคสอง “คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติการส่งเสริมประสานงานการจัด การอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ”

และมาตรา 20 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับเดียวกันนี้ ยังกำหนดให้มีกฎหมายว่า ด้วยการอาชีวศึกษาแยกออกมาเป็นกฎหมายลูก ซึ่งต้องดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ ศึกษาแห่งชาติและต้องยึดหลักการจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตโดยให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา พัฒนาเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยัง มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายความหลากหลายในการปฏิบัติการกระจายอำนาจ การ กำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและการระดม ทรัพยากร ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างคุณภาพแก่ผู้เรียน จึงนำไปสู่ การจัดทำพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 ขึ้น มาตรา 13 ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 ระบุไว้ว่า “สถานศึกษาอาชีวศึกษา สามารถรวมกันเป็นสถาบันได้ การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็น สถาบัน ให้กระทำได้โดยคำแนะนำของ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กอศ.) และคำนึงถึงการประสาน ความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง ในการดำเนินการตามวรรคสอง ถ้ามีความเหมาะสมหรือมีความจำเป็นจะแยกสถานศึกษา

อาชีวศึกษาส่วนหนึ่งส่วนใดมารวมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาอีกแห่งหนึ่งจัดตั้งเป็นสถาบันก็ได้” โดยให้ความหมายของคำว่า “สถาบัน” ไว้ดังนี้ “สถาบัน หมายความว่า สถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการจัด การอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตาม พระราชบัญญัตินี้” ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ.2555 กำหนดให้มีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา โดยได้แบ่งกลุ่มสถานศึกษาเป็นสถาบัน ฯ ทั้งสิ้น 19 สถาบัน ได้แก่

- 1) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1
- 2) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2
- 3) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
- 4) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4
- 5) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5
- 6) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1
- 7) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 2
- 8) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3
- 9) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก
- 10) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1
- 11) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2
- 12) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3
- 13) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4
- 14) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5
- 15) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1
- 16) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
- 17) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3
- 18) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4
- 19) สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

1. ข้อมูลทั่วไปของสถาบัน

1.1 ที่ตั้งและบริบทสภาพแวดล้อมของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3

สถานศึกษา : สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3

ชื่อภาษาอังกฤษ : INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION: SOUTHERN REGION 3

ที่ตั้งสถานศึกษา : 7 ถนนกาญจนวนิช ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

โทรศัพท์ : 07 4212 515 โทรสาร: 07 4212 517

เว็บไซต์ : www.ives3.ac.th

2. ประวัติความเป็นมา

ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนดว่า "สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถรวมกันเป็นสถาบันได้ การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาให้กระทำได้ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง" และตามมาตรา 16 ให้สถาบันตามมาตรา 15 เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่ชำนาญการปฏิบัติการสอน การวิจัยการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยี ทุนบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรวมทั้งให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคมต่อคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กอศ. ได้ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การรวมและการแยกสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2554 ตามมาตรา 13 โดยมีหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ

1. ความเป็นเลิศในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมีกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล

2. การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในทุกกระดับ มีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชน โดยเฉพาะนักเรียนและนักศึกษา

3. ตอบสนองความต้องการการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4. การประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีขั้นสูงจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน ในการพัฒนาศักยภาพของการจัดการอาชีวศึกษา

5. การประกันคุณภาพและการกำกับมาตรฐาน ตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล จากประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้ทำการประเมินสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อเข้าร่วมจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา จนสามารถเสนอ (ร่าง) กฎกระทรวง การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาผ่านคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2555 และประกาศกฎกระทรวง ในราชกิจจานุเบกษา ในวันที่ 27 มิถุนายน 2555

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 จึงได้รับการแต่งตั้งตามกฎกระทรวง การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 9 แห่ง ดังต่อไปนี้

1. วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี
3. วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี
4. วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี
5. วิทยาลัยเทคนิคยะลา
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
7. วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
9. วิทยาลัยเทคนิคสตูล

จัดหลักสูตรการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพตาม พ.ร.บ.การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนด ดังต่อไปนี้

1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
3. ปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
4. การฝึกอบรมวิชาชีพ

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์

ผลิตและพัฒนากำลังคนให้เป็นเลิศด้านทักษะวิชาชีพและเทคโนโลยีของจังหวัดชายแดนใต้

พันธกิจ

1. จัดการอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และขยายความร่วมมือกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งเครือข่ายทางวิชาการในการจัดการอาชีวศึกษา

2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมืออาชีพรวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะวิชาชีพตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

3. พัฒนางานวิจัย วัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ด้านอาชีวศึกษา ยกกระดับประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อการเรียนสมัยใหม่ การจัดทำฐานข้อมูลขนาดใหญ่ องค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา ระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของภูมิภาคและประเทศ

5. ให้บริการวิชาการ วิชาชีพ และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สังคม ตลอดถึงการจัดการอาชีวศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. ส่งเสริมความรักชาติ ทะนุบำรุงศาสนา พระมหากษัตริย์ ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และน้อมนำศาสตร์พระราชา ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

4. เอกลักษณ์หรือวัฒนธรรมของสถาบัน

เอกลักษณ์

เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี

อัตลักษณ์

เป็นคนดี มีจิตอาสา เปี่ยมวิชาชีพ

5. ค่านิยมองค์กร

ร่วมสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีม

6. สมรรถนะหลักขององค์กร

1. จัดการอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และขยายความร่วมมือกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งเครือข่ายทางวิชาการในการจัดการอาชีวศึกษา

2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมืออาชีพรวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะวิชาชีพตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

3. พัฒนางานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ด้านอาชีวศึกษา ยกย่องประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อการเรียนสมัยใหม่ การจัดทำฐานข้อมูลขนาดใหญ่ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา ระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของภูมิภาคและประเทศ

5. ให้บริการวิชาการ วิชาชีพ และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สังคม ตลอดถึงการจัดการอาชีวศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. ส่งเสริมความรักชาติ ทะนุบำรุงศาสนา พระมหากษัตริย์ ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และน้อมนำศาสตร์พระราชา ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

7. พัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาด้วยระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Modern Management) และการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล

7. ข้อมูลด้านอาคารสถานที่ และที่ตั้ง

สำนักงานชั่วคราว ภายในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3

เลขที่ 7 ถนนกาญจนวนิช ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

โทรศัพท์ 074-212515, 074-212517

สถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดสตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และมีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการของสถาบัน จำนวน 9 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี วิทยาลัยเทคนิคยะลา วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา และวิทยาลัยเทคนิคสตูล

สถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

หะมะฮุดดี มามะ (2556: 102-103) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาตามทัศนะของครูวิชาการโรงเรียนครูสอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 2) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียนครูสอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญ ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการจัดการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .053) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียนครูสอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 4) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียนครูสอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 5) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียนครูสอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 4) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1) บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน และด้านการจัดการนิเทศภายในให้มีคุณภาพด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดระบบนิเทศภายในให้เชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดระบบนิเทศภายในให้เชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้

เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน และด้านการจัดการนิเทศภายในให้มีคุณภาพ ในโรงเรียนแต่ละขนาดไม่แตกต่างกัน

ราตรี สายเขียว (2557: 79-80) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการสภาพนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานนิเทศและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ปัญหาตามสภาพจริงมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือมีการวางแผนและกำหนดแนวทางการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในชั้นเรียนมาวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เนรัญญาดา หอมทิพย์ (2557: 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การสอน และจำแนกตามช่วงชั้นโดยรวมไม่แตกต่างกัน คือส่วนผลการ

เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหิรา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยส่วนใหญ่แตกต่างกัน

คนธวรรณ เกษงาม (2558: 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการวัดผลประเมินผลและด้านการผลิตและการใช้สื่อ ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีอำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

ชญาภาญ์ ศรีเนตร (2558: 56) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยการวิจัยการวิจัยมี 4 ขั้นตอนขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดของการพัฒนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนจำนวน 408 คน แยกเป็น ผู้บริหารจำนวน 70 คน ครูผู้สอน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการ และความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผล ยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ 3) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 85) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 248 คน แบ่งเป็น

ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 36 คน ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในจำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 176 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย และการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา การนิเทศภายในของ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศภายในเพื่อให้ได้แนวทางการนิเทศภายในที่เหมาะสม ระยะ ที่ 2 สร้างรูปแบบและพัฒนาแบบนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหา การนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ประกอบด้วย 1) กระบวนการนิเทศภายใน มีการดำเนินการใน 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ และการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ขั้นที่ 4 การประเมินผล การนิเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 2) ปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 2.) พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ 2.2) ความรู้ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ 2.3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 65) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้าน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษามี ดังนี้ 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราดจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .052) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราดจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 5-6) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดแนะนำดำเนินงานในหน่วยงานและด้านการพัฒนาครูตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการสอน 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีบทบาทการนิเทศภายใน มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง 3) แนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา นครราชสีมาเขต 5 ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาได้ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันกับคณะครูภายในสถานศึกษารวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม ควรจัดให้มีการติดตาม วัดและประเมินผลผู้เรียนเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร ควรจัดให้มีห้องสมุดที่มีคุณภาพ เช่น E-Learning เพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถสืบค้นข้อมูลทาง Internet ได้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เช่น การสอนคละชั้น การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกล ติดตามให้มีการประเมินผล และให้วิเคราะห์ผลการนิเทศเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงต่อไปโรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณตามรายหัวของนักเรียนเพื่อใช้ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาหลักสูตร จัดสรรงบประมาณตามรายหัวของนักเรียน เพื่อใช้ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาหลักสูตร ควรให้คำแนะนำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดต่าง ๆ ของหลักสูตร จัดสรรงบประมาณให้ครูตามโครงการ หรือกิจกรรมที่เสนอขอ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอน และเอาใจใส่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ ควรกระทำภายใต้กรอบของหลักสูตร มีการติดตามผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ ให้คำแนะนำเมื่อครูมีปัญหาจากการใช้หลักสูตร กำหนดนโยบาย การจัดซื้อ/พัฒนาห้องสมุด อุปกรณ์เครื่องมือช่าง ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน สถานศึกษา กำหนดกิจกรรมตามนโยบายจากส่วนกลาง และติดตามให้มีการประเมินผลและให้วิเคราะห์ผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ

เมธินี สะไร (2560: 67) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ พบว่า ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการนิเทศภายในในระดับสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนการนิเทศภายในที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2561: 5-6) ประวัตรุ่งเรือง ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผน และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนขนาดของสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นิภาวรรณ ศิริ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 2) การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การนิเทศภายในสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.33^{**} + .69^{**} X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Z = .71^{**} Z$, จากผลการวิจัยที่พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา และให้ สถานศึกษาวิเคราะห์ นโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาแล้วจัดทำแผนงานและโครงการส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เมื่อการนิเทศภายใน

สถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสูงขึ้น

สรารุธ เรืองขจิต (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การสร้างรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขต จังหวัดภาคตะวันออก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 18 องค์ประกอบและ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย 3) ผลการประเมินรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออกพบว่า ด้านความเหมาะสม และด้านความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งหากสถานศึกษามีการพัฒนา รูปแบบกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแล้ว ย่อมสามารถนำไปใช้ได้จริง ทำให้เกิดการพัฒนาระบบบริหารจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์จิตใจ และสติปัญญา อย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสมตามวัย

ญาณิ ญาณะโส (2562: 4) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การนิเทศระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายใน จัดให้มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานที่ชัดเจน รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

ชลจรัส นุกอง (2564: 4) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการบริหารงานของสถานศึกษา ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายของการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากสามารถช่วยในการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้สามารถประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Moore (2000: 1698 - A) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลางจำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งเชื่อว่าจะช่วยให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่าการประเมินเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าเท่ากับการประเมินผล นอกจากนี้ผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนควรมีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงระหว่างปีและปลายปีการศึกษา

Madison (2002: 832 - A) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ ได้แก่ บรรยายภาคทางโรงเรียนความพอใจใน งานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในหน้าที่ของครูที่สัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำและระดับการใช้อำนาจของผู้นิเทศ การเก็บข้อมูลในแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูที่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานหรือพอใจในเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ 2) ผู้ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้นิเทศที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบหรือตามสายบังคับบัญชา 3) ผู้นิเทศมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานมากกว่าการทำงานร่วมกับบุคลากร ในระดับผู้บริหารเดียวกัน 4) ครูระบุว่าผู้นิเทศที่ใช้อำนาจตามระเบียบและมีการเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีภาวะผู้นำกลุ่ม และ 5) ครูรับรู้ว่าผู้นิเทศที่มีคณะทำงานตามอำนาจและ หน้าที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกลุ่มร่วมกัน มีความไว้วางใจ และความสามัคคีเกิดขึ้น

Clark (2004: 4367 - A) พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงาน รวมไปถึงการทำงานต่อเนื่องของข้อมูลในด้านการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำว่าการนิเทศเป็นการแบ่งแยกเนื้อหา ออกจากการประชุมกลุ่มการนิเทศทำให้เกิดการตื่นตัว

กระตุ้น การแบ่งหลักการ ทำให้การนิเทศ คือ ความจริงทำให้ผู้เข้าร่วมนิเทศเกิดความร่วมมือ การนิเทศแบบเผชิญหน้าจะเกิดผลดีกว่าการนิเทศทางไกลทั้งนี้การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้เกิดประโยชน์ในด้านการเชื่อมโยงของระยะทางที่ห่างไกลได้

Walton (2008: 211 - 217) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ช่วยครูใหญ่ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาพิเศษ จำนวน 219 คน โดยใช้แบบสำรวจซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารองค์กร การจัดการความร่วมมือ การสอน การประเมินโครงการ และการพัฒนาบุคลากร วิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร องค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ และมีความรู้สึกว่าตัวเองต้องเตรียมตัวในการรับผิดชอบงานนี้ เชื่อว่างานนี้มีความสำคัญ ความรู้และทักษะมีส่วนสำคัญในการเข้าร่วมประชุมสัมมนา และยังมีปฏิสัมพันธ์กับครูที่ทำหน้าที่สอนการศึกษาพิเศษ

Jaffer (2010: 129) ศึกษาถึงรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเมืองซินด์ห์ ในประเทศปากีสถาน พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านความเหมาะสมเพียงพอทางด้านวัสดุและอุปกรณ์ บุคลากร และงบประมาณ
- 2) ด้านประสิทธิภาพ พลังอำนาจ และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ 3) ด้านรูปแบบการกำกับติดตามการประเมินผล และการสนับสนุนให้เป็นสถานศึกษามาตรฐานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

Fernando and Herlihy (2010 Abstract) ผู้วิจัยได้ออกไปศึกษาและทำการสำรวจถึงวิธีการของผู้ที่ให้การนิเทศหลากหลายคน การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิด โอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วย

Wallace, Wilcoxon and Satcher (2010, Abstract) ได้ศึกษาถึงผลดีและผลเสียจากประสบการณ์ของการนิเทศและผู้ที่มีส่วนร่วมในการนิเทศ จากการวิจัยพบว่าการนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามก็มีบ้างที่ผลออกมาอยู่ในด้านที่ล้มเหลว มีการวิเคราะห์จากรายงานที่ได้จากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการนิเทศต่างก็เห็นว่าวิธีนี้เป็นวิธีที่ยอดเยียมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นการได้มาซึ่งข้อสรุปที่ลงตัวร่วมกัน คุณภาพของงานวิจัยนี้เป็นที่ยอดเยียมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นการได้มาซึ่งข้อสรุปที่ลงตัวร่วมกัน คุณภาพของงานวิจัยนี้เป็นที่รวบรวมไปด้วย ข้อเสนอแนะ หน้าที่และการะงานต่าง ๆ ที่สำคัญต่องานด้านการสอนจะส่งผลไปส่งกุญแจแห่งความสำเร็จ อีกด้านหนึ่งสำหรับผลการวิเคราะห์จากประสบการณ์ด้านลบของผู้ที่เข้าร่วมการนิเทศ พบปัญหาใหญ่ ๆ อยู่สองประการได้แก่ อย่างแรกได้รับคำแนะนำในการแก้ไขจุดบกพร่องน้อยเกินไป อย่างที่สองคือ ความแตกต่างกันของการปฏิบัติงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการบริหารงานของสถานศึกษา ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบและประสบความสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายของการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากสามารถช่วยในการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้สามารถประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่ กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป





วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา รวมทั้งสิ้นจำนวน 222 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ได้จำนวนครู 144 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามวิทยาลัยโดยเทียบบัญชีไตรยางศ์ตามสัดส่วนครูของแต่ละวิทยาลัย และสุ่มครู ในแต่ละวิทยาลัย อย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

วิทยาลัย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	80	52
วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่	142	92
รวม	222	144

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 4

ตาราง 4 แบบแผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา	ครู จำนวน 144 คน	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะของครู	ครู จำนวน 144 คน	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	t-test F-test

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามครู ตอบแบบสอบถามด้วยการพิจารณา ถึงพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยของตนเอง และสภาพการปฏิบัติหรือสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นกับตนเองและครูในวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ได้แก่ วิทยาลัย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีตัวแปรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน จำนวน 6 ข้อ
2. การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน จำนวน 6 ข้อ

3. การพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 6 ข้อ
4. การสร้างขวัญและกำลังใจของครู จำนวน 6 ข้อ
5. การติดตามประเมินผล จำนวน 6 ข้อ

รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ สำหรับการกำหนดค่าระดับตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามตามวิธีการสร้างแบบสอบถาม
- 1.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 1.4 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

- 2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง
- 2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง

ของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการหรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

เกณฑ์ที่ยอมรับได้คือค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยข้อคำถาม ที่ได้มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ทุกข้อ ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 153-154) ปรากฏว่าได้ความเชื่อมั่น การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา 0.96 การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 0.90 การพัฒนาบุคลากรครู 0.95 การสร้างขวัญและกำลังใจของครู 0.90 และการติดตามประเมินผล 0.96 ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครู จำนวน 144 คน ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ไปยังสถานศึกษาของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบผ่านระบบออนไลน์ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

1.2 นำข้อมูลออกจากระบบออนไลน์ (Google Form) แล้วบันทึกข้อมูล

1.3 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ดังนี้

1.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

1.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 209)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้สถิติ t - test ส่วนประสมการดำเนินงาน และวิทยฐานะของครู ใช้สถิติ One-way ANOVA (F - test) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือ ใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (สิทธิ์ ชีรสรณ์, 2552: 141 - 142)

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 72 - 73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 t - test แบบ Independent Sample test

2.3.2 F - test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยวิเคราะห์และ
นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานแบบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานแบบเอฟ (F-test)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 5 บทบาท ดังนี้

1. การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน
2. การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
3. การพัฒนาบุคลากรครู

4. การสร้างขวัญและกำลังใจของครู

5. การติดตามประเมินผล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและ
รายด้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดย
ภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยภาพรวม
และรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาด้านทฤษฎีบทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ
วิทยฐานะของครู ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของครูจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิทยาลัย		
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	52	36.11
วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่	92	63.89
รวม	144	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	122	77.78
สูงกว่าปริญญาตรี	32	22.22
รวม	144	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	42	29.17
5 - 10 ปี	49	34.03
มากกว่า 10 ปี	53	36.81
รวม	144	100.00
วิทยฐานะของครู		
ครูผู้ช่วย	44	30.56
ครูคศ. 1	36	25.69
ครูคศ. 2	37	25.00
ครูคศ. 3	27	18.75
รวม	144	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูทั้งหมด จำนวน 144 คน จำแนกตามวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูที่ปฏิบัติงานสอนในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 63.89 และเป็นครูที่ปฏิบัติงานสอน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 และครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 36.81 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34.03 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี

จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 คน จำแนกตามตัวแปรวิทยฐานะของครู พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวิทยฐานะครูผู้ช่วย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 ครูที่มีวิทยฐานะครูคศ.2 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ครูที่มีวิทยฐานะครูคศ.1 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.69 และที่มีวิทยฐานะครูคศ.3 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 5 บทบาท ปรากฏดังตาราง 6-11

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.34	0.60	มาก
2	การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน	4.35	0.62	มาก
3	การพัฒนาบุคลากรครู	4.29	0.67	มาก
4	การสร้างขวัญและกำลังใจของครู	4.33	0.62	มาก
5	การติดตามประเมินผล	4.31	0.66	มาก
	ภาพรวม	4.33	0.59	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรครู ตามลำดับ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
 ต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้
 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกเป็น
 รายข้อ

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดประชุม วางแผน เพื่อสร้าง ความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูในสถานศึกษา	4.32	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้	4.35	0.73	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.35	0.70	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.37	0.74	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบการนิเทศภายใน มาใช้ในการ แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา	4.32	0.74	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักในการดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.34	0.71	มาก
ภาพรวม		4.34	0.60	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน
 การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมาก
 ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายใน
 สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.74$) ด้านผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ให้แก่
 ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.73$) และด้านผู้บริหาร
 สถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$,
 $SD = 0.70$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบการนิเทศภายใน
 มาใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.74$)

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
 ต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้
 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน จำแนกเป็น
 รายข้อ

ข้อที่	การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน	4.36	0.70	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรับผิดชอบต่อนักเรียน และมีความมุ่งมั่น ขยัน อดทนในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน	4.35	0.80	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาและเสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.33	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างหลักสูตร	4.38	0.72	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ สังเกต และรับฟังการสะท้อนปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู	4.36	0.76	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ จัดหางบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ จัดบรรยากาศในห้องเรียน	4.29	0.82	มาก
ภาพรวม		4.35	0.62	มาก

จากตาราง 8 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างหลักสูตร ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.72$) ด้านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.70$) และด้านผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ สังเกต และรับฟังการสะท้อนปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.76$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ จัดหางบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ จัดบรรยากาศในห้องเรียน ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.82$)

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาคณาครุ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การพัฒนาคณาครุ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้มีการอบรมพัฒนาตามความต้องการของตนเองในทุกๆด้าน	4.35	0.77	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.36	0.77	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการศึกษา	4.31	0.81	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้	4.14	0.88	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสัมมนาของครูเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	4.25	0.79	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรม หรือให้การนิเทศด้านการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.82	มาก
ภาพรวม		4.29	0.67	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาคณาครุโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.77$) ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้มีการอบรม พัฒนาตามความต้องการของตนเองในทุก ๆ ด้าน ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.77$) และด้านผู้บริหาร

สถานศึกษาจัดให้มีการอบรม หรือให้การนิเทศด้านการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.82$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่นๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.88$)

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
ต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้
3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การสร้างขวัญและกำลังใจของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.31	0.74	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษา ให้มีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู	4.37	0.73	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา	4.38	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา	4.37	0.72	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบรางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.77	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาการ จัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อการอบรมตามที่ครูต้องการ	4.28	0.78	มาก
ภาพรวม		4.33	0.62	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} 4.38$, $SD = 0.72$) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน

และสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.72$) และด้านผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษา ให้ความสะดวก สบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.73$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบรางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.78$)

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการติดตามประเมินผล จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การติดตามประเมินผล	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาในเชิงสร้างสรรค์	4.21	0.84	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อแนะนำแนวทางการนิเทศ วิธีการสอน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา	4.24	0.86	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน	4.38	0.72	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแนะนำ การให้คำปรึกษา การตรวจสอบ เพื่อวัดและประเมินผลการนิเทศ	4.30	0.79	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้มีการประเมินตนเองในด้านการปฏิบัติงาน	4.39	0.65	มาก
ภาพรวม		4.31	0.66	มาก

จากตาราง 11 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้มีการประเมินตนเองในด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$, $SD =$

0.65) ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.72$) และด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.74$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาในเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.84$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 112)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 32)		t	Sig
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการ นิเทศภายใน	4.36	0.60	4.30	0.59	0.491	.624
2. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการ จัดการเรียนการสอน	4.38	0.62	4.23	0.62	1.165	.246
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรครู	4.30	0.69	4.26	0.61	0.275	.783
4. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.35	0.64	4.27	0.55	0.698	.487
5. ด้านการติดตามประเมินผล	4.32	0.69	4.28	0.55	0.315	.753
ภาพรวม	4.34	0.61	4.27	0.51	0.623	.534

จากตาราง 12 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 13



ตาราง 13 เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดย
ภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศ ภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี (n = 42)			5-10 ปี (n = 49)			มากกว่า 10 ปี (n = 53)		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	$\bar{x}$	SD	ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	SD	ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	SD	ความ คิดเห็น
1. ด้านการส่งเสริมและ จัดให้มีการนิเทศ ภายใน	4.38	0.59	มาก	4.43	0.54	มาก	4.23	0.64	มาก
2. ด้านการสนับสนุนและ ส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอน	4.41	0.53	มาก	4.37	0.62	มาก	4.27	0.69	มาก
3. ด้านการพัฒนา บุคลากรครู	4.40	0.68	มาก	4.35	0.57	มาก	4.14	0.73	มาก
4. ด้านการสร้างขวัญและ กำลังใจของครู	4.43	0.60	มาก	4.41	0.61	มาก	4.18	0.63	มาก
5. ด้านการติดตาม ประเมินผล	4.33	0.71	มาก	4.44	0.62	มาก	4.19	0.64	มาก
ภาพรวม	4.42	0.58	มาก	4.49	0.56	มาก	4.53	0.62	มาก

จากตาราง 13 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายใน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของ
ครู ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ด้านการสนับสนุนและ
ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และด้านการติดตามประเมินผลตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดตามประเมินผล ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากรครูตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน ด้านการติดตามประเมินผล ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู และด้านการพัฒนาบุคลากรครูตามลำดับ



ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา
โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการส่งเสริมและจัด ให้มีการนิเทศภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.115	.557	1.583	.209
	ภายในกลุ่ม	141	49.651	.352		
	รวม	143	50.765			
2. ด้านการสนับสนุนและ ส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	.482	.241	.619	.540
	ภายในกลุ่ม	141	54.879	.389		
	รวม	143	55.361			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรครู	ระหว่างกลุ่ม	2	1.883	.942	2.118	.124
	ภายในกลุ่ม	141	62.672	.444		
	รวม	143	64.555			
4. ด้านการสร้างขวัญและ กำลังใจของครู	ระหว่างกลุ่ม	2	1.998	.999	2.647	.074
	ภายในกลุ่ม	141	53.224	.377		
	รวม	143	55.222			
5. ด้านการติดตามประเมิน ผล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.612	.806	1.887	.155
	ภายในกลุ่ม	141	60.249	.427		
	รวม	143	61.861			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.278	.639	1.851	.161
	ภายในกลุ่ม	141	48.680	.345		
	รวม	143	49.958			

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ช่วย (n = 44)			ครู คศ.1 (n = 37)			ครู คศ.2 (n = 36)			ครู คศ.3 (n = 27)		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	$\bar{X}$	SD	ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ความ คิดเห็น
1. ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน	4.48	0.57	มาก	4.36	0.61	มาก	4.24	0.63	มาก	4.23	0.56	มาก
2. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน	4.44	0.57	มาก	4.27	0.64	มาก	4.34	0.67	มาก	4.31	0.63	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรครู	4.50	0.65	มาก	4.19	0.62	มาก	4.23	0.66	มาก	4.17	0.67	มาก
4. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู	4.52	0.56	มาก	4.28	0.61	มาก	4.26	0.78	มาก	4.20	0.43	มาก
5. ด้านการติดตามประเมินผล	4.44	0.67	มาก	4.27	0.63	มาก	4.26	0.72	มาก	4.24	0.59	มาก
ภาพรวม	4.47	0.57	มาก	4.27	0.58	มาก	4.27	0.68	มาก	4.23	0.50	มาก

จากตาราง 15 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ปรากฏผล ดังนี้

ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะ ครูผู้ช่วย มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ

ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะ ครูศศ.1 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรครูตามลำดับ

ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะ ครูศศ.2 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการติดตามประเมินผล ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน และด้านการพัฒนาบุคลากรครูตามลำดับ

ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะ ครูศศ.3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการติดตามประเมินผล ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู และด้านการพัฒนาบุคลากรครูตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ
โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการส่งเสริมและจัด ให้มีการนิเทศภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.539	.513	1.459	.229
	ภายในกลุ่ม	140	49.227	.352		
	รวม	143	50.765			
2. ด้านการสนับสนุนและ ส่งเสริมการจัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	.611	.204	.521	.669
	ภายในกลุ่ม	140	54.750	.391		
	รวม	143	55.361			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.768	.923	2.091	.104
	ภายในกลุ่ม	140	61.785	.441		
	รวม	143	64.555			
4. ด้านการสร้างขวัญและ กำลังใจของครู	ระหว่างกลุ่ม	3	2.217	.739	1.952	.124
	ภายในกลุ่ม	140	53.005	.379		
	รวม	143	55.222			
5. ด้านการติดตามประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.013	.338	.777	.509
	ภายในกลุ่ม	141	60.848	.435		
	รวม	143	61.861			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.444	.480	1.386	.249
	ภายในกลุ่ม	140	48.517	.347		
	รวม	143	49.958			

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวบทบาทการนิเทศภายใน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัด โดยภาพรวมและ
รายด้านไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1)
เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ใน
จังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการ
อาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะของครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนครู 144 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็น
แบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
ตอนที่ 2 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามกรอบทฤษฎีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน
จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ 1) การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน จำนวน 6 ข้อ 2) การสนับสนุนและ
ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน จำนวน 6 ข้อ 3) การพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 6 ข้อ 4) การสร้าง
ขวัญและกำลังใจของครู จำนวน 6 ข้อ 5) การติดตามประเมินผล จำนวน 6 ข้อ ซึ่งความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรครูตามลำดับ

1.1 ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ และด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบการนิเทศภายในมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา

1.2 ด้านการการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจ เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน และด้านผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ สังเกต และรับฟังการสะท้อนปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ จัดหางบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ จัดบรรยากาศในห้องเรียน

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรครู โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้มีการอบรม พัฒนาตามความต้องการของตนเองในทุกๆด้าน และด้านผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรม หรือให้การนิเทศด้านการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่นๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้

1.4 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงตามชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา และด้านผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษา ให้มีความสะดวก สบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครูตามลำดับ และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบรางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงตามชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้มีการประเมินตนเองในด้านการปฏิบัติงาน ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน และด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอตามลำดับและชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาในเชิงสร้างสรรค์

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะของครู พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุป ให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน และบทบาทในฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือครูในด้านต่างๆ เพื่อให้ครูได้ปรับปรุง พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องคอยส่งเสริมให้ครูมี การพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ งานวิจัยของ สุเมธ คะลีลวัน (2557: 4) เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้าง ความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน และด้านการจัดการนิเทศภายในให้มี คุณภาพด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดระบบนิเทศภายในให้เชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยจำแนกตามขนาด โรงเรียนในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดระบบนิเทศภายในให้เชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจ กระบวนการนิเทศภายใน และด้านการจัดการนิเทศภายในให้มีคุณภาพ ในโรงเรียนแต่ละขนาดไม่ แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด

บทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และนำระบบการนิเทศภายในมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู และเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายของการนิเทศได้ถูกต้อง การดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักในการดำเนินการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาองค์กรและเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ คะลีลวัน (2557: 4) เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน และด้านการจัดการนิเทศภายในให้มีคุณภาพด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดระบบนิเทศภายในให้เชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดระบบนิเทศภายในให้เชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน และด้านการจัดการนิเทศภายในให้มีคุณภาพ ในโรงเรียนแต่ละขนาดไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจ เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีทีมนิเทศ สังเกต และรับฟังการสะท้อนปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งในด้านหลักการ จุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร จัดหาเครื่องมือประกอบการสอนและแหล่งวิชาการ จัดบรรยากาศทางกายภายในห้องเรียนให้น่าเรียนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตัวเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพการสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วยการจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุน การสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ การสังเกต และรับฟังการสะท้อนการสอนของครูเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการสอนของครู สอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2555: 14) กล่าวถึงหน้าที่ที่จะต้องกระทำเกี่ยวกับการนิเทศ

การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประการดังนี้ 1) ทำหน้าที่ตรวจสอบความเป็นไปเกี่ยวกับการเรียนการสอน ขั้นตรวจสอบถือว่าเป็นขั้นเริ่มต้นการนิเทศ เรื่องที่ควรตรวจสอบได้แก่ ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรของครู ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของครูเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร การใช้กลวิธีการสอนต่าง ๆ ตลอดจนการใช้สื่อการสอน ลักษณะของนักเรียนในแต่ละห้อง 2) ทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนการสอน 3) ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอน อันได้แก่ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับหลักการ จุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร แนวทางการทำโครงการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาวจัดหาเครื่องมือประกอบการสอนและแหล่งวิชาการ จัดบรรยากาศทางกายภาพในห้องเรียนให้น่าเรียนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตัวเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนการพยายามให้ครูประเมินผลการเรียน

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้มีการอบรม พัฒนาตามความต้องการของตนเองในทุก ๆ ด้าน และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรม หรือให้การนิเทศด้านการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้มีการอบรมพัฒนาตามความต้องการของตนเองในทุกๆด้าน ให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สำหรับผู้เรียนและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 5-6) เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดแนะนำดำเนินงานในหน่วยงานและด้านการพัฒนาตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2561: 5-6) เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผน และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.4 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา และด้านผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษา ให้มีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครูตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ร่วมวางแผนให้บริการให้กำลังใจ ช่วยเหลือครูพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560: 5-6) เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดแนะนำดำเนินงานในหน่วยงานและด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการสอน 2. เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีบทบาทการนิเทศภายใน มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง 3. แนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาได้ดังนี้โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันกับคณะครูภายในสถานศึกษา รวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม ควรจัดให้มีการติดตาม วัดและประเมินผลผู้เรียนเพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตร ควรจัดให้มีห้องสมุดที่มีคุณภาพ เช่น E-Learning เพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถสืบค้นข้อมูลทาง Internet ได้ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการด้วยกระบวนการที่

หลากหลาย เช่น การสอนคละชั้น การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกล ติดตามให้มีการประเมินผล และให้วิเคราะห์ผลการนิเทศเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงต่อไปโรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณตามรายหัวของนักเรียนเพื่อใช้ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาหลักสูตร จัดสรรงบประมาณตามรายหัวของนักเรียน เพื่อใช้ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาหลักสูตร ควรให้คำแนะนำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดต่าง ๆ ของหลักสูตร จัดสรรงบประมาณให้ครูตามโครงการหรือกิจกรรมที่เสนอขอ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอน และเอาใจใส่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ ควรกระทำภายใต้กรอบของหลักสูตร มีการติดตามผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ ให้คำแนะนำเมื่อครูมีปัญหาจากการใช้หลักสูตร กำหนดนโยบาย การจัดซื้อ/พัฒนาห้องสมุด อุปกรณ์เครื่องมือช่าง ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน สถานศึกษา กำหนดกิจกรรมตามนโยบายจากส่วนกลาง และติดตามให้มีการประเมินผลและให้วิเคราะห์ผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2561: 5-6) เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผน และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนขนาดของสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.5 ด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้ครูได้มีการประเมินตนเองในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการนิเทศ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือ การตรวจสอบ การรายงานผล รวมถึงการทบทวนงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการในการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนกำกับติดตามประเมินผลการทำงานของคณะครู ทำให้ครูมีความทันสมัย เกิดการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การติดตามประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ญาณิ ญาณะโส (2562: 4) เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพและขนาดของ สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การนิเทศระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ เปิด โอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายใน จัดให้มีการประชุมชี้แจง มอบหมายงานที่ชัดเจน รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มี การจัดอบรม ชี้แจง และมีเอกสารแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอนของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา จึงทำให้ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หะมะฮุดี มามะ (2556: 102-103) เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาตามทัศนะของครูวิชาการโรงเรียนครู สอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 2) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลาตามความ คิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียนครูสอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญ ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการจัดการ บริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .053) บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียนครู สอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 4) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาตามความ

คิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียนครูสอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 5) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียนครูสอนสายศาสนาและครูสอนสายสามัญที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน สามารถใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และครูผ่านการพัฒนาทางวิชาชีพและได้รับการนิเทศภายในมาแล้วหลายครั้ง ทำให้มองเห็นลักษณะของการนิเทศภายในได้อย่างชัดเจน จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เนรัญชญาดา หอมทิพย์ (2557) เรื่อง ความต้องการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การสอน และจำแนกตามช่วงชั้นโดยรวมไม่แตกต่างกัน คือส่วนผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยส่วนใหญ่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามวิทยฐานะของครู พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จะถูกกำหนดตามวิทยฐานะและประสบการณ์การทำงานของแต่ละคน การนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม และควรมีความยืดหยุ่นในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการเติบโตและการพัฒนาวิชาชีพของครูในแต่ละระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง (2561: 5-6) ประวัตรุ่งเรือง เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผน และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนขนาดของสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาบุคลากรครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ โดยการออกแบบและพัฒนารูปแบบการนิเทศที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาของครูได้จริง การช่วยเหลือและพัฒนา โดยการให้คำแนะนำที่ชัดเจนและตรงจุด เน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรม การประชุมวิชาการ เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน

1.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะของครู พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะของครู ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ให้ความสำคัญกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงและพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยควรจัดให้มีการนิเทศที่มีคุณภาพ สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการนิเทศที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในเรื่องของเวลา ความถี่ และรูปแบบของการนิเทศ การนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรครูสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดเตรียมทรัพยากรและเครื่องมือที่ใช้ในการสอนที่เหมาะสมเพียงพอและทันสมัย เช่น หนังสือเรียน อุปกรณ์การสอน เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อการสอนอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาครู จากนั้นกำหนดแนวทางการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี หรือพัฒนาทักษะการสื่อสาร การอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ตลอดจนการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.6 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร รวมถึงระหว่างครูด้วยกัน การแสดงความชื่นชมและยกย่องผลงาน การให้โอกาสครูในการแสดงความคิดเห็น รวมไปถึงการรับฟังปัญหาของครู จะช่วยให้ครูรู้สึกมีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านการติดตามประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายในที่ชัดเจน โดยการสร้างมาตรฐานและตัวชี้วัดที่สามารถวัดความสำเร็จได้ และควรประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลจากการประเมินผลไปปรับปรุงพัฒนา และให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์แก่ครูและนักเรียน โดยการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้งานวิจัยเกิดความหลากหลายต่อยอดองค์ความรู้ และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของ ผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศภายในเนื่องจากเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การวิจัยครั้งถัดไปควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศภายใน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันในการติดตามผลการสอนและการพัฒนาบุคลากร

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรืออาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบวิธีการและกลยุทธ์ที่ผู้บริหารใช้ในการนิเทศภายใน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คนธวรรณ เกษงาม. (2558). **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรณี แก้วเย็น. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการ ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- เจนภพ ชาไมล์. (2563). “ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.” วารสารการบริหาร สถานศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 7(27), 78-81.
- จิรนนท์ หาที่ถูกต้อง. (2557). **การนิเทศการเรียนการสอนของโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมวุฒิ โสมงาม. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชลจรัส นุกอง. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก**. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2557). **การนิเทศการศึกษา EDUCATION SUPERVISION**. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชญาภาบุญจักษ์ ศรีเนตร. (2558). **รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ญาณิ ญาณะโส. (2562). **การศึกษามหาบัณฑิตการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัตรุ่งเรือง. (2561). **บทบาทการนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2**. งานวิจัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- นิถารวรรณ ศิริ. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนรัญชญาดา หอมทิพย์. (2557). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภณทิรา สุภาร. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธิดา ธรรมศรี. (2557). การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครนายก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจงจรัสเศรษฐสุศิริ. (2562). การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในศตวรรษที่ 21. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2557). การพัฒนาหลักสูตร : Curriculum Development. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: แอดทีฟ พรินท์.
- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปาจริย์ หงส์แก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พงษ์ศักดิ์ ทองไชย. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2558). บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศการศึกษา. (Online) [http:// www.panchalee.wordpress.com/2009/03/30/admin-role/](http://www.panchalee.wordpress.com/2009/03/30/admin-role/), 20 ธันวาคม 2568
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์; และ ไพศาล ชำนาญดี. (2559). รายงานการวิจัยการนิเทศการสอนครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. งานวิจัยกรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรุงเทพมหานคร:

- ไพลิน สุ่มังคะ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- เมธิณี สระไร. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา,
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2559). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิพล พิมพะ. (2558). การศึกษาปัญหาและความต้องการการรับการนิเทศภายในโรงเรียนของครู
เครือข่ายโรงเรียนที่ 43 และเครือข่ายโรงเรียนที่ 45. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลลักษณ์ ป้องญาติ. (2560). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุเมธ คะลีลวัน. (2557). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพนม เขต 2. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555 ก). คู่มือปฏิบัติงานระบบการดูแลผู้เรียน
อาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- _____. (2556.) คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2556). เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2560). รายงานสรุปจำนวนบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อ
ประกอบการจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2560 งวด 2. เอกสารรายงาน.
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). **เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สรารุช เรืองขจิต. (2561). **การพัฒนารูปแบบกระบวนการนิเทศภายในของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตจังหวัดภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Beach, D.M. and Reinhartz, J. (2000). **Supervision Leadership : Focus on Instruction**. Boston: Allynand Bacon.
- Best, J.W. and Kahn, J.V. (1998). **Research in Education**. 8 th ed. Boston: Allyn & Bacaon.
- Clark, A.T. (June 2004). "An Exploration of Combined Distance and Direct Supervision Experiences," **Dissertation Abstracts International**. 64 (12) : 4367 - A.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York: Harper Collins.
- Dew, D.R. (1993). **Teacher perceptions of the role of content knowledge in the Supervisory Process**. Dissertation Abstracts International, 54 (8),2815.
- Eisner, E.W. (Jul. - Oct., 1976). "Educational Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation," **Journal of Aesthetic Education**. 10(3):96-104
- Glickman Carl D. (2004). **Supervision of Instruction A Developmental Approach**. (5th ed). Massachuset's: A Division of Simon and Schuy.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: Mc Graw – Hill
- Krejcie,R.V. and Morsan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities, Education and Measurement**. 6(1), 607-610
- Lee, S. R. (1999). **Resarch Develop ient, and Validation of a Principals Supervision**. Kansas: State Univercity.
- Malone, K. (1994). **Introduction to Educational Leadership**. 5th ed. New Jenssy: Pretitice-Hall.
- Spear, Harold. (1967). **Improving the Supervision Instruction**. New Jessy: Prentice-Hall.

- Wallace, Melanie J. Drake, and Others. (2010). Productive an Nonproductive Counselor Supervision: Best and Worst Experiences of Supervisees. Journal of Alabama Counseling Association.
- Wiles, Jon and Bond, Jospheh. (2004). Supervision: **A Guide to Practice**. (6t ed). Upper Saddle River. New Jeney: Pearson Promsice Hall.
- Wiles, K.(1983). **Clinical Supervision Implementation Strategies And Behavioral Changes**: Anethnography of elementary school personal. Dissertation Abstracts International, 43(7), 425-A.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จงกล บัวแก้ว ตำแหน่ง อาจารย์
 สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
 สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและการประเมินผล
2. นางอมรรัตน์ จันวัฒนะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
 จังหวัดสงขลา
 สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. นายกริธา ดิษฐ์โสภา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
 จังหวัดสงขลา
 สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวศิวาภรณ์ จันทนา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๒๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓ ในจังหวัดสงขลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ) จกมล บัวแก้ว
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว)
 ตำแหน่ง อาจารย์
 หน่วยงาน คณะครุศาสตร์

ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๙๘๑



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอมรรัตน์ จันทนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้อยู่ข่ายตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศิวาภรณ์ จันทนา รหัส ๖๕๖๑๘๐๐๒๒๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓ ในจังหวัดสงขลา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้อยู่ข่ายตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ธำปณวัฒน์ สุขปาสะ)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๔๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นางอมรรัตน์ จันวันนะ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวศิวาภรณ์ จันทนา รหัส ๒๕6๑๘๐๐๒๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓ ในจังหวัดสงขลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นางอมรรัตน์ จันวันนะ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
หน่วยงาน สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๙๘๒



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณกริธา ดิษโสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศิวาภรณ์ จินตนา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๒๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓ ในจังหวัดสงขลา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ฐานวัฒน์ สุขपालะ)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายกริธา ดิขโสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวศิวาภรณ์ จินตนา รหัส ๖๕6๑๘๐๐๒๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓ ในจังหวัดสงขลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายกริธา ดิขโสภา)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
หน่วยงาน สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครู ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์
 - 1) เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา
 - 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ วิทยฐานะของครู
3. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

นางสาวศิวาภรณ์ จินตนา

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

แบบสอบถาม

เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. วิทยาลัย

☐ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

☐ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

4. ตำแหน่งวิทยฐานะ

☐ ครูผู้ช่วย

☐ ครูคศ.1

☐ ครูคศ.2

☐ ครูคศ.3

ตอนที่ 2 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ใน จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง 1. ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นการถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

2. โปรดอ่านข้อคำถามและใช้ดุลยพินิจของท่านแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการ ปฏิบัติที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุม วางแผน เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบการนิเทศภายใน มาใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา					

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่มีความมีความมุ่งมั่น ขยัน อดทนในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาและเสนอแนะทางการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างหลักสูตร					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ สังเกต และรับฟังการสะท้อนปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ จัดหางบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ จัดบรรยากาศในห้องเรียน					
การพัฒนาบุคลากรครู						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้มีการอบรมพัฒนาตามความต้องการของตนเองในทุกๆด้าน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการการศึกษา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่นๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสัมมนาของครูเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน					

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรม หรือให้การนิเทศด้านการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ					
การสร้างขวัญและกำลังใจของครู						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษา ให้มีความสะดวก สบาย และปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบรางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อการอบรมตามที่ครูต้องการ					
การติดตามประเมินผล						
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการนิเทศ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาในเชิงสร้างสรรค์					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อแนะนำแนวทางการนิเทศ วิธีการสอน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน					

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแนะนำ การให้คำปรึกษา การตรวจสอบ เพื่อวัดและประเมินผลการนิเทศ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้มีการประเมินตนเองในด้านการปฏิบัติงาน					





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุม วางแผน เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน กับครูในสถานศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่อย่าง ชัดเจนให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มี การนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบการนิเทศภายใน มาใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน ของครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักในการ ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการจัดการเรียนการสอน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครู เข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความมุ่งมั่น ขยัน อดทนในการปฏิบัติการจัดการเรียนการ สอน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ วางแผนการปฏิบัติงานหรือ แก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างหลักสูตร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน						
11	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้มีทีมนิเทศสังเกต และรับฟังการสะท้อนปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ จัดหางบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ จัดบรรยากาศในห้องเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาบุคลากรครู						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้มีการอบรมพัฒนาตามความต้องการของตนเองในทุกๆด้าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่นๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้	+1	0	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสัมมนาของครูเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรม หรือให้การนิเทศด้านการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสร้างขวัญและกำลังใจของครู						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
การสร้างขวัญและกำลังใจของครู						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษา ให้มีความสะดวก สบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบรางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อการอบรมตามที่ครูต้องการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การติดตามประเมินผล						
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการนิเทศ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อแนะนำแนวทางการนิเทศ วิธีการสอน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
การติดตามประเมินผล						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการกำหนด วิธีการวัดและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการ พัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแนะนำ การให้ คำปรึกษา การตรวจสอบ เพื่อวัดและประเมินผล การนิเทศ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้มีการประเมิน ตนเองในด้านการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 18 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา

	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น
	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	0.96
1	การส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา	0.96
2	การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน	0.90
3	การพัฒนาบุคลากรครู	0.95
4	การสร้างขวัญและกำลังใจของครู	0.90
5	การติดตามประเมินผล	0.96

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.96

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 30 ชุด

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ = 5 ด้าน

