

แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
กัลยาณิวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
GUIDELINES FOR EDUCATIONAL INTERNAL SUPERVISION MANAGEMENT
IN SCHOOLS, KALAYANIWATTHANA EDUCATIONAL QUALITY
DEVELOPMENT NETWORK OF CHIANG MAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6

นันทยา วงศ์ชัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2565

แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
กัลยาณิวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
GUIDELINES FOR EDUCATIONAL INTERNAL SUPERVISION MANAGEMENT
IN SCHOOLS, KALAYANIWATTHANA EDUCATIONAL QUALITY
DEVELOPMENT NETWORK OF CHIANG MAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6

นันทยา วงศ์ชัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2565

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษาภักดียาณีวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ผู้วิจัย นันทยา วงศ์ชัย

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สดรุ้ง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

วันที่ เดือน..... พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ : แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนางานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ชื่อผู้วิจัย : นันทยา วงศ์ชัย

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

: อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนางาน และ 2) พัฒนาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนางาน ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการสอบถามประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 81 คน จากนั้นทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ จำนวน 10 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน จำนวน 5 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบคือการดำเนินการนิเทศภายในไม่เป็นไปตามแผนการนิเทศที่วางไว้ และขาดความต่อเนื่อง ปัญหาขาดการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ และปัญหาครูและนักเรียนขาดการมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดการจัดการเรียนการสอน 2) แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนางาน มี 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ (2) การวางแผนการนิเทศ (3) การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ (4) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (5) การปฏิบัติ การนิเทศ (6) การตรวจสอบและประเมินผล และ (7) การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง

คำสำคัญ: การบริหารงานนิเทศ, การนิเทศภายใน, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

The Title : Guidelines for Educational Internal Supervision Management in Schools, Kalayaniwatthana Educational Quality Development Network of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 6

The Author : Nantaya Wongchai

Program : Educational Administration

Independent Study Advisor

: Dr. Nuttiya Tantranont

Chairperson

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the conditions and problems of internal supervision within the Kalayaniwattana educational quality development network schools and 2) to develop internal supervision administration guidelines of Kalayaniwattana educational quality development network schools. This research used a mixed methodology of both quantitative and qualitative methods. A questionnaire was sent to a population of 81 school administrators and teachers. The interviews were then conducted with 10 school administrators and teachers from 5 best practice schools with internal supervision. The research instruments consisted of a questionnaire, an interview form, and an assessment form of guidelines. The percentage, mean (μ), and standard deviation (σ) were used in statistical analysis to analyze quantitative research data. Content analysis was subsequently carried out to analyze qualitative data.

The results revealed that: 1) the overall condition and problems of internal supervision were at a moderate level. The problems included improper internal supervision in accordance with the supervision plan, lack of continuity, lack of knowledge for supervision, as well as lack of participation in teaching and learning management reflections. 2) the 7 steps of internal supervision administration guidelines involved: (1) studying current conditions, problems and needs of staff members, (2) planning for internal supervision, (3) creating of media and tools for internal supervision, (4) informing staff members prior to internal supervision, (5) operating internal supervision, (6) inspecting and evaluating, and (7) summarizing, reflecting, and applying the

assessment results for improvement. Additionally, it is essential to integrate the professional learning community (PLC) in accordance with the 7 steps of internal supervision administration guidelines. Through PLC, the systematic and continuous engagement of staff members would result in an effective internal supervision culture, a high-quality educational institution, and ultimately, a high-quality learning opportunity for all students.

Keywords: Internal Supervision Administration, Internal Supervision, Professional Learning Community



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุธรง จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์ กรรมการสอบ และอาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ กรรมการสอบ และอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรีกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ มากขึ้น ผู้วิจัยตระหนักถึง ความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในการศึกษาตลอดหลักสูตร ที่ให้ผู้วิจัยได้นำมา ประยุกต์ใช้ในการทำค้นคว้าอิสระ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ใน การตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูวิชาการ โรงเรียนพุทธโสภณ โรงเรียนบ้านน้ำริน โรงเรียน สันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์ฯ) โรงเรียนชุมชนท่าข้าม โรงเรียนศรีจอมทอง ตลอดจนผู้บริหาร และ คณะครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการจัดทำค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ และสนับสนุนในทุกเรื่องตลอดการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รหัส 63 ที่คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ตลอดมา

หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อวงการศึกษ ขอบุติศเป็น เครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น

นันทยา วงศ์ชัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ข
ABSTRACT.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	9
การนิเทศภายใน.....	19
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนา	
คุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6.....	68
ระยะที่ 2 จัดทำแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนา	
คุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6.....	71

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่	
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และจัดทำแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษากัลยาณิวัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 6 นำเสนอ 3 ตอน ดังนี้	77
ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์จัดทำแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือ ข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6	90
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
สรุปผลการวิจัย	116
อภิปรายผล	117
ข้อจำกัด	121
ข้อเสนอแนะ	122
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	132
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	135
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ	154
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	169
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	175
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการสัมภาษณ์	190
ภาคผนวก ช ภาพกิจกรรมประกอบ	207
ประวัติผู้วิจัย	212

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายใน 44
3.1	จำนวนบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 52
3.2	ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 6 52
3.3	กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 6 มีจำนวน 12 เครือข่าย 53
4.1	ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายใน...78
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา รวมทุกด้าน ตามวงจร คุณภาพ PDCA 80
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ด้านการศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียน ตามวงจรคุณภาพ ขั้น P.....81
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ด้านการวางแผนการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ขั้น P 82
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ด้านสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ขั้น D 83
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ด้านให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ตามวงจรคุณภาพ ขั้น D.....84
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ขั้น D 85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ตามวงจรคุณภาพ ชั้น C 87
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ด้านการสรุปคิด และนำผลประเมินมาปรับปรุง ตามวงจรคุณภาพ ชั้น A 88
4.10	ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายในด้านศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ตามวงจรคุณภาพ ชั้น P 90
4.11	ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศ ตามวงจรคุณภาพ ชั้น P.....93
4.12	ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ชั้น D 96
4.13	ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการให้ความรู้ ก่อนการนิเทศ ตามวงจรคุณภาพ ชั้น D 98
4.14	ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ตามวงจรคุณภาพ ชั้น D.....100
4.15	ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการตรวจสอบ และประเมินผลตามวงจรคุณภาพ ชั้น C 103
4.16	ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง ตามวงจรคุณภาพ ชั้น A.....106
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา รวมทุกด้าน ตามวงจรคุณภาพ PDCA 114

ญ

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	แผนผังโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนคัดแปลงมาจากจุไรรัตน์ สุดรุ่ง 26
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย 67
4.1	แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 113



หัวข้อการค้นคว้าอิสระ แนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ผู้วิจัย นันทยา วงศ์ชัย
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ณัฐยา ดันตรานนท์

คณะกรรมการสอบ

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง)

 กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ณัฐยา ดันตรานนท์)

 กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้แนบการค้นคว้าอิสระนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลฉัตร พลวัน)
วันที่ ๒๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง (ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580, 2561) สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยแรกของการเตรียมคน เพื่ออยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ ศิริดา พงษ์ไทย (2559) กล่าวว่าผู้บริหารต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยมปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2556) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ทำงานที่ใช้ความรู้ และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ จึงต้องเปลี่ยนจากการจัดการศึกษาในเชิงปริมาณสู่เชิงคุณภาพ พัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่ไม่นับ “การสอน” แต่ทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ และต้องเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จในการสร้างผู้เรียน 4.0 ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ดังนั้นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

การนิเทศภายในถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาครู และเป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่วัชร เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในว่าเป็นความร่วมมือ ร่วมใจกันของบุคลากรในโรงเรียนในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน แก้ไขปรับปรุง และพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับจุไรรัตน์ สุธรง (2559) ให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน ว่าการนิเทศภายในช่วยกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูเกิด

ความตระหนัก ถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนให้เกิดขึ้น ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เช่นเดียวกับสุชาริณี ปันก้อน (2561) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้ได้ การนิเทศภายในจึงเป็นความพยายามของผู้บริหารในการแนะนำครูให้ รู้จักวิธีการทำงานให้มีคุณภาพ ในขณะที่พลุส คองเทศ และอนุชา กอนพวง (2562) กล่าวว่าหากครู ขาดคุณภาพในด้านการจัดการเรียนรู้ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพทางการเรียนของผู้เรียน ค่อยคุณภาพด้วย ซึ่งมีสาเหตุเนื่องมาจากครูขาดประสบการณ์ในการสอนและไม่ได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพราะครูขาดการนิเทศติดตาม นอกจากนี้ยังมีปัญหาอีกหลายประการที่ทำให้การ นิเทศภายในไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังที่รัตติยา มะโน (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศ ภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ส่งผลให้โรงเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ การประเมิน

ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรอง มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เช่นเดียวกับพิชญ์ธิดา พงษ์พันแพงพวง และ ลำไธสง บุญเรืองรัตน์ (2562) ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาการนิเทศ พบว่าปัญหาการนิเทศเกิดจากทั้ง ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้บริหารสถานศึกษา ดังเช่นผู้บริหารและผู้สอนขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้ความสำคัญการบริหารงาน ด้านวิชาการน้อย ผู้รับการนิเทศ มีทัศนคติในทางลบต่อการนิเทศ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ตระหนักในการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ บวกกับขาดความพร้อมในการรับ การนิเทศเนื่องจากการะงานมาก สำหรับผู้นิเทศยังขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการนิเทศ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้สอน การศึกษาที่ผ่านมาพบแต่แนวทางการดำเนินการ นิเทศภายในที่มุ่งเน้นแต่พัฒนาจุดด้อยจนลืมน พัฒนาจุดแข็งที่มี และยังขาดวิธีการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ เป้าหมายของการดำเนินงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้ปัญหา และบริบทพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการนิเทศภายในจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน และพัฒนาให้มีความเหมาะสม กับปัญหา และ บริบทพื้นที่ โดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างรอบด้านมาประมวลผล การปฏิบัติงานของครู ร่วมกันแก้ไข มุ่งเน้นการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของวิธีการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เพื่อพัฒนางานนิเทศภายในโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง สู่การยกระดับการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 (2563) ได้กำหนดนโยบายการบริหารงาน ข้อที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษาใช้กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นฐาน นโยบายด้านการนิเทศ ติดตาม โรงเรียนในสังกัด เป็นจุดเน้นที่สำคัญ กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีหน้าที่เข้าไปดูแลช่วยเหลือ โรงเรียนในสังกัด แต่การเข้าไปนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูถึงห้องเรียนอย่างทั่วถึงทุกห้องเรียน และทุกโรงเรียนอย่างจริงจังก็ยังคงมีข้อจำกัด ทั้งเรื่อง เวลา งบประมาณ ปัญหาด้านบริบทพื้นที่ของโรงเรียนเป็นที่ราบสูงอยู่ห่างไกล ทุกันการเดินทางลำบาก ซึ่งแต่ละครั้งของการนิเทศ ต้องเสียเวลาไปกับการเดินทาง และข้อจำกัดในเรื่องของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถลงพื้นที่ไปนิเทศถึงโรงเรียนได้ ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผู้นิเทศเป็นบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียน จึงเป็นการบริหารจัดการที่สามารถไปดูแลช่วยเหลือครูทุกคนถึงชั้นเรียนได้อย่างดีและต่อเนื่อง ดังที่อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ (2559) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้วยกัน ในการช่วยเหลือ แนะนำกันในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ช่วยให้ การนิเทศตอบสนองความต้องการของครูได้ดีกว่าศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นบุคคลจากภายนอก การนิเทศภายในสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น และสามารถนิเทศได้ตลอดทุกช่วงเวลา ทำให้เกิดความต่อเนื่อง ส่งผลดีต่อการพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถ้ำยาฉวีวัฒนา ประกอบด้วย 5 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลางจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล 2-มัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นชุมชนใหญ่มีหลายหมู่บ้าน เป็นชนเผ่ากระเหรี่ยง มีฐานะยากจน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 พบว่านักเรียนเข้ารับการทดสอบในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนผู้เข้าสอบน้อย บางโรงเรียนไม่มีนักเรียนเข้ารับการทดสอบ และผลของการทดสอบ พบว่าส่วนใหญ่มีระดับคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และพบผลการประเมินด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ยังอยู่ในระดับคุณภาพปานกลาง (กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6, 2563)

จากหลักการและเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถ้ำยาฉวีวัฒนา ยังต้องการพัฒนาความเข้มแข็งด้านงานวิชาการและคุณภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนมาทำการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการอย่าง

แท้จริง ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการพัฒนาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา จะทำให้โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ตลอดจนทั้งโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงและมีความสนใจในการพัฒนา มีแนวทางการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งด้านงานวิชาการของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาคุณภาพ และผู้เรียนคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
2. เพื่อจัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 5 โรงเรียน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร การวิจัยในครั้งนี้ใช้ประชากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	5	คน
--------------------------	-------	---	----

2.1.2 ครูทั้งหมด	จำนวน	76	คน
------------------	-------	----	----

2.2 กลุ่มเป้าหมาย คือการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยคัดเลือกเฉพาะบุคคลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงเรียนที่เป็น Best Practice ด้านการนิเทศภายใน จำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	5	คน
--------------------------	-------	---	----

2.2.2 ครูวิชาการโรงเรียน	จำนวน	5	คน
--------------------------	-------	---	----

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาของการนิเทศภายใน รวมทั้งแนวทางแนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โดยใช้กรอบเนื้อหาที่เป็นกระบวนการนิเทศภายใน ตามตารางสังเคราะห์กระบวนการนิเทศจากแนวคิดของแฮร์ริส (Harris, 1963)

กูลิก (Gulick, 1985) เดมมิ่ง (Deming, 1995) สัจด์ อุทรานันท์ (2530) วัชรวิทย์ เล่าเรียนดี (2556) ธิดา ชันดาวงศ์ (2557) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559) ศิลา สงอาจิ้นต์ (2561) วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2561) และหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ดังนี้

กระบวนการนิเทศภายใน

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนการนิเทศ
3. สร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ
4. ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ
5. การปฏิบัติการนิเทศ
6. การตรวจสอบและประเมินผล
7. การสรุป การสะท้อนคิด และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน

4. ขอบเขตด้านเวลา

มิถุนายน พ.ศ. 2564 - พฤษภาคม พ.ศ. 2565

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาในการบริหารจัดการการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ในการให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือครูให้มีการปรับปรุง พัฒนาการทำงาน การพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้หลักการทำงานตามตามวงจรเดมมิ่ง (The Deming Cycle) ซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผนการบริหารงานนิเทศภายใน (Plan) ปฏิบัติงานการบริหารงานนิเทศภายใน (Do) ตรวจสอบ/ประเมินผลการบริหารงานนิเทศภายใน (Check) และปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการบริหารงานนิเทศภายใน (Act) เพื่อพัฒนาโรงเรียน ผู้เรียน ให้มีคุณภาพ

2. แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ การศึกษาสภาพ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ตลอดจนจัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ตามขอบเขตกระบวนการนิเทศภายใน

3. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน และความร่วมมือจากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายฯ ในการให้คำปรึกษา สนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือ ร่วมกันในการปรับปรุง

พัฒนาการทำงานของครู พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งดำเนินการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ คือการศึกษาข้อมูล การวิเคราะห์ถึงสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานนิเทศภายในไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ และจัดเรียงลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา

3.2 การวางแผนการนิเทศ คือการวางแผนแนวทางการปฏิบัติการนิเทศภายในที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด และรับรู้อะไรจะทำอะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร เช่น การจัดทำโครงการนิเทศภายใน การจัดโครงสร้างการนิเทศภายใน การจัดบุคลากร ทรัพยากร ตารางการนิเทศ และแผนนิเทศ เพื่อให้พร้อมต่อการดำเนินการนิเทศภายใน

3.3 สร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ หมายถึง การเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับสื่อ และเครื่องมือนิเทศ ที่จะนำไปใช้ในการดำเนินการนิเทศ ให้สอดคล้องตามสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยให้กระบวนการนิเทศเกิดประสิทธิภาพ

3.4 ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ หมายถึง การจัดประชุม อบรม หรือการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเรียนรู้ และแลกเปลี่ยน เกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายใน การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และพัฒนาครูผู้สอนให้เกิดกรอบความคิด (Mindset) เกี่ยวกับการนิเทศภายใน

3.5 การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่วางไว้ ซึ่งมีการปฏิบัติงานอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1) ผู้รับการนิเทศหรือครูผู้สอน นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้รับลงสู่การปฏิบัติ 2) ผู้นิเทศ ทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้เกิดขึ้น 3) ผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกในทุกด้าน และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

3.6 การตรวจสอบและประเมินผล หมายถึง การกำกับ ติดตาม การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานนิเทศ อย่างไร มีปัญหา อุปสรรคหรือไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไร

3.7 การสรุป การสะท้อนคิด และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน หมายถึง การสะท้อนคิดการดำเนินงานนิเทศภายในว่ามี ปัญหา อุปสรรค และประสบผลอย่างไร สรุปผลการนิเทศ จัดทำรายงานผลการนิเทศ เพื่อนำเสนอผลการนิเทศต่อผู้บังคับบัญชา เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ และมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง

4. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในระดับอนุบาล 2 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา โดยเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสามัคคีสันม่วง โรงเรียนบ้านจันทร์ โรงเรียนบ้านแจ่มหลวง โรงเรียนบ้านห้วยยา และ โรงเรียนบ้านขุนแม่รวม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ได้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการบริหารงานนิเทศภายใน
2. โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ได้แนวทางบริหารงานนิเทศภายในที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นระบบ และมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
กัลยาณิวัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผู้วิจัยได้ทบทวน
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับ ต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 1.1 แนวคิดการศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้
 - 1.4 การบริหารคุณภาพวงจรเดมมิง (PDCA)
2. การนิเทศภายใน
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
 - 2.1.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
 - 2.1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
 - 2.1.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายใน
 - 2.1.4 หลักการนิเทศภายใน
 - 2.1.5 ขอบข่ายของงานการนิเทศภายใน
 - 2.1.6 คณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายใน
 - 2.2 ทักษะในการนิเทศ
 - 2.3 เทคนิควิธีในการนิเทศ
 - 2.3.1 เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะ
 - 2.3.2 เทคนิคการนิเทศแบบเป็นพี่เลี้ยง และผู้สนับสนุน
 - 2.3.3 การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย
 - 2.3.4 การนิเทศแบบคลินิก
 - 2.3.5 การนิเทศการสอนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 กระบวนการนิเทศ

2.4.1 กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE

2.4.2 กระบวนการนิเทศแบบ PDCA

2.4.3 กระบวนการนิเทศ แบบ POLCA

2.4.4 กระบวนการนิเทศแบบ POSDCoRB

2.4.5 กระบวนการนิเทศแนวใหม่

2.5 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายใน

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. แนวคิดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคกุ๊กกั (Vuca World) เกี่ยวข้องกับสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความแปรผัน พลิกผัน ซับซ้อน ปรากฏการณ์หลายอย่างที่คาดไม่ถึงเกิดขึ้น ดังนั้นระบบการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนา ปรับเปลี่ยนวิถีใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง ดังแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังเช่น

วิจารณ์ พานิช (2556) กล่าวว่า มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้หรือปรับตัว จึงต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ ไม่ว่าจะระดับไหนประกอบอาชีพใดก็ตาม การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้ (Learning Person) โดยเน้นสร้างความรู้ที่งอกงามขึ้นภายในตนเอง ด้วยการลงมือทำกิจกรรมแล้วเกิดความรู้ แล้วเน้นให้เกิดทักษะผ่านการสัมผัสของตนเอง

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์ (2559) ให้แนวคิดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า เป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวนความรู้เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วทุกวัน ต้องการผู้เรียนที่ใฝ่รู้ อยากเรียนรู้ของใหม่เรื่อย ๆ สามารถเรียนรู้ได้จากทุกสถานที่ ทุกเวลาด้วยการมีทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ในขณะเดียวกันก็ต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดีด้วย ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง (Life Skill) สำหรับโลกศตวรรษที่ 21 นอกจากผู้เรียนจะได้เรียนรู้ในสาระวิชาหลัก ผู้เรียนควรจะต้องรู้แนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก 2) ความรู้เกี่ยวกับ

การเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจและเป็นผู้ประกอบการ 3) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี 4) ความรู้ด้านสุขภาพ และ 5) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

คามัท (Kamat, 2012 อ้างถึงใน สันติภาพ น๊ะดอก, 2561) กล่าวถึง “แนวโน้มใหม่ของการศึกษาศตวรรษที่ 21” ว่าเพื่อให้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนในสังคมยุคพลิกผันจะต้องมีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะเทคโนโลยี สื่อ และสารสนเทศ การจัดการศึกษาจะต้องนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงนักเรียนจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งได้เสนอแนวคิดสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

1) แนวคิดชั้นเรียนกลับทาง (Flipped Classroom) เป็นรูปแบบที่กระบวนการเรียนและการบ้านทั้งหมดจะพลิกกลับ สิ่งที่เคยเป็นกิจกรรมในชั้นเรียน จะถูกทำที่บ้านโดยผ่านการออนไลน์ และสิ่งที่เคยต้องทำที่บ้าน (งานต่าง ๆ ได้รับมอบหมาย) จะนำมา ทำในชั้นเรียนภายใต้การแนะนำดูแลของครู

2) แนวคิดการเรียนรู้แบบสุดโต่ง (Extreme Learning) โดยให้นักเรียนได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ฝึกงานในสถานประกอบการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทักษะ

3) การเรียนรู้แบบมวลชน (Mass Learning) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพร่วมกับทักษะกับผู้เรียนจำนวนมาก

4) แนวคิดการสร้างและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Generated Content) จากแหล่งต่าง ๆ ที่ปรากฏในโลกอินเทอร์เน็ต

อัลเฟรโด (Alfredo, 2013 อ้างถึงใน คมกฤษ พรหมจีน, 2560) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าการศึกษากำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากสถานศึกษาที่มีการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม เป็นแบบใหม่ที่เป็นพลวัตมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์มากขึ้น และมีการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ผู้เรียนในยุคปัจจุบันจะต้องมีศักยภาพในเชิงแข่งขันสูงทางการตลาด เศรษฐกิจในอนาคต ทำให้เกิดแนวโน้มใหม่ ๆ เกี่ยวกับการศึกษาขึ้นมา นอกจากนี้การแพร่กระจายอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดบางสิ่งขึ้นในสังคมปัจจุบัน อย่างที่ไม่คาดคิดได้

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพเป็นจริงของสังคม จึงเกิดแนวคิดของการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยมีการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และใช้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม กิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการคิด การคิดสร้างสรรค์ เป็นนักประดิษฐ์

คิดค้น เป็นนวัตกรรม ผู้การสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ ตลอดจนเกิดทักษะอาชีพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน และสามารถนำไปประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเอง และครอบครัวในอนาคตได้ สามารถอยู่กับบุคคลอื่นในสังคม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีความสุข

2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) บทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่ตามขอบข่ายการบริหาร 17 ด้าน ได้แก่ 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 2) วางแผนงาน ด้านวิชาการ 3) จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) วัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ 13) ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ 14) ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) คัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) บทบาทหน้าที่ด้านงบประมาณ มีหน้าที่ตามขอบข่ายงานงบประมาณ 22 ด้าน ได้แก่ 1) จัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ 2) จัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน 3) อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5) รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6) ตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7) ตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10.บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11) วางแผนพัสดุ 12) กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อสนองต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13) พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14) จัดหาพัสดุ 15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ 16) จัดหาประโยชน์จาก

ทรัพย์สิน 17) การเบิกเงินจากคลัง 18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 19) นำเงินส่งคลัง 20) จัดทำบัญชีการเงิน 21) จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และ 22) จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

3) บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ตามขอบข่ายงาน 20 ด้าน ได้แก่ 1) วางแผนอัตราจ้างหรือการกำหนดตำแหน่ง 2) จัดสรรอัตราจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) ประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) ส่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) รายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดทำระบบและทะเบียนประวัติ 14) จัดทำบัญชีรายชื่อและการเสนอขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์ 15) ส่งเสริมและการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) ส่งเสริมมาตรฐานของวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 18) ส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม 19) การริเริ่มและส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20) พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งมีหน้าที่ตามขอบข่ายงานการบริหารทั่วไป 22 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4) งานวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5) จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) งานเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา 8) การดำเนินงานธุรการ 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11) การรับนักเรียน 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับ เรื่องการจัดตั้งยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา 13) ประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) การทัศนศึกษา 16) งานกิจการนักเรียน 17) ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการเรียนของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20) รายงานผลปฏิบัติงาน 21) จัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน 22) แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ศศิธดา แพงไทย (2559) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารโรงเรียน เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ว่าการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 2) การบริหาร ควรยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
 - 4) การพัฒนาวิชาการ
 - 5) การประสานความร่วมมือกับชุมชน
 - 6) การบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
 - 7) การจัดการศึกษา เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในการสร้างสรรค์
 - 8) การบริหารคุณภาพโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน
 - 9) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงาน การเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 - 10) การจัดทำประมาณ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาท 9 ด้าน ดังนี้
- 1) บทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ: เป็นผู้นำในการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้และนำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียน และส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน
 - 2) บทบาทด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการบริหาร และการปฏิบัติงานของสถานศึกษา พร้อมทั้งการกำหนดบทบาทหน้าที่ตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และกำหนดแนวทางความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
 - 3) บทบาทด้านการประสานความร่วมมือ ผู้บริหารต้องเป็นนักการประสานงานทั้งภายในและหน่วยงานอื่นในการร่วมกันปฏิบัติงาน
 - 4) บทบาทด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาให้เกิดขึ้น
 - 5) บทบาทด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารต้องเป็นนักตรวจสอบ กำกับติดตาม การจัดทำแผน และการประเมินคุณภาพของแผนการพัฒนากิจการการศึกษา

6) บทบาทด้านการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารต้องเป็นนักแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการระดมทรัพยากร จัดสรรงบประมาณ/ทรัพยากรในการพัฒนาการจัดการศึกษา และควบคุม กำกับ ติดตามการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูง

7) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องเป็นนักแก้ปัญหาที่ดี

8) บทบาทด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของสถานศึกษา และเผยแพร่แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

9) บทบาทด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร เป็นผู้กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาโดยทุกฝ่ายร่วมงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุข

จากบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทที่จะต้องปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และบทบาทที่เป็นการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของงานที่ต้องปฏิบัติ ทั้งเป็นบทบาทที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานาน จนเป็นแนวปฏิบัติไปโดยอัตโนมัติ และบทบาทใหม่ที่ต้องปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องมีความรู้ ความสามารถหรือมีศาสตร์ทางการบริหารที่สามารถประยุกต์ใช้ศาสตร์เหล่านั้นกับปัจจัยทางการบริหารได้อย่างลงตัว อย่างสร้างสรรค์ อย่างมีศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายด้วยความเต็มใจ และมีความสุข

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยตรงและเป็นบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดขึ้น นักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ ดังเช่น

สมานจิต ภิรมย์รัตน์ (2560) กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน ประกอบด้วย

- 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสำรวจและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E- Learning)

5) การจัดการความรู้ในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถนำพองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้ สร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้น สร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน และกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

6) ต้องจัดสภาพแวดล้อม บนพื้นฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อของชุมชน บุคลากรทักษะทางสังคม ทักษะชีวิตให้กับผู้เรียน

7) การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกัน

8) ทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานร่วมกับ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ทั้งส่วนของผู้ปกครองที่สถานศึกษาจะต้องสนองตอบ และต้องเรียนรู้ถึงความต้องการของสถานประกอบการ ที่จะต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียน ในการเข้าสู่การทำงาน การศึกษาต่อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

สิรินภา จงท่ามา (2560) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมกระบวนการ จัดการเรียนรู้ไว้ 5 บทบาท ได้แก่

- 1) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้
- 2) ด้านส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3) ด้านพัฒนาครู บุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้สู่การปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้

- 4) ด้านประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการจัดการศึกษา

- 5) ด้านจัดระบบนิเทศภายใน กำกับติดตาม และประเมินผลให้มีความเข้มแข็ง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

- 1) ด้านความรู้ ได้แก่ งานบริหารหลักสูตรสถานศึกษา จัดการเรียนการสอน, ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การวัดประเมินผล การวิจัยชั้นเรียน ประกันคุณภาพการศึกษา และนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้

2) ด้านทักษะ ได้แก่การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสื่อสาร การสร้างขวัญและกำลังใจ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะด้านทักษะ

3) ด้านคุณลักษณะ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงต้องมีความยุติธรรม โปร่งใสรับผิดชอบ และเป็นกัลยาณมิตร

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ สนับสนุน อำนวยความสะดวก นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทั้งความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการการส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

4. การบริหารคุณภาพวงจรเดมมิ่ง (PDCA)

สันติภาพ น๊ะดอก (2561) ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งกำหนดรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) เป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการบริหารคุณภาพ กำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องปฏิบัติ และการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยระบุรายละเอียด ที่จะปฏิบัติ การวางแผนที่ดีคือการเตรียมการกำหนดนโยบาย กำหนดขอบเขตของปัญหา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจน ถูกต้อง ช่วยให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อช่วยลดการสูญเสียต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการวางแผนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1) การวางแผนสำหรับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น
2) การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้ดีขึ้น ซึ่งในการวางแผนการสร้างคุณภาพมี 4 ขั้นตอน คือ

2.1) ขึ้นตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการปรับปรุง โดยทุกฝ่ายร่วมกันระบุปัญหา ร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข

2.2) เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์และตรวจสอบ หาสาเหตุของปัญหา

2.3) อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา เพื่อกำหนดสาเหตุของความบกพร่องและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับดำเนินงาน

2.4) เลือกวิธีการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงการดำเนินงาน ร่วมกันวิเคราะห์ และวิจารณ์ทางเลือกต่าง ๆ ผ่านการระดมความคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อ ตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do) เป็นการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตาม ทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน จัดอำนาจ ความสะดวกในด้านทรัพยากรต่าง ๆ กำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบงานสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ นำการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาการจัดองค์การให้สอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริง ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวางแผนกำหนดการ กำหนดเวลาในกิจกรรมแต่ละอย่าง กำหนดวิธีดำเนินการ กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรม และจัดสรรทรัพยากรตามความเหมาะสมและ จำเป็น

ระยะที่ 2 การจัดการแบบแมทริกซ์ เป็นการจัดการที่สามารถดึงผู้เชี่ยวชาญ จากหลายแหล่งมาร่วมงาน มีการประสานการทำงานกับฝ่ายต่าง ๆ และใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์อย่างสูงสุด

ระยะที่ 3 การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน โดยดำเนินการชี้แจงให้เข้าใจในระบบงานทั้งหมด ใช้ดุลพินิจอันเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่น ภายใต้งัดจำกัดของแนวทางที่กำหนด และสอนให้ฝึกกระบวนการทางความคิดใน การฝึกฝนด้วยการทำงาน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) เป็นการประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทำให้รู้สภาพการณ์ของงานที่ทำอยู่ เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผน และมีการเสนอผล การประเมินรวมเป็นรายงาน ประกอบด้วยมาตรการป้องกันความผิดพลาด ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน ข้อดี และจุดแข็ง แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์แปลความหมายเพื่อพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ผลของการตรวจสอบ หากพบว่าเกิด ข้อบกพร่องในขั้นตอนใดที่ทำให้งานที่ได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย หรือไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติการ แก้ไขปัญหาตามลักษณะปัญหาที่ค้นพบ ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผลงานได้ตามมาตรฐาน อาจใช้ มาตรการ การย้ายนโยบาย การปรับปรุงระบบ หรือวิธีการทำงานและการประชุมเกี่ยวกับ กระบวนการทำงานที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถนำแนวทางการปฏิบัตินั้นมาจัดทำ ให้เป็นมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้นและมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อไป

เดมมิง (Deming, 2004, อ้างถึงใน สันติภาพ น๊ะดอก, 2561) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่อง ให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ ด้วยหลักการที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ ตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข รายละเอียดดังนี้

- 1) Plan คือการกำหนดสาเหตุของปัญหา ผู้การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น
- 2) Do คือการปฏิบัติตามตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย
- 3) Check คือตรวจสอบเพื่อทราบว่า บรรลุผลตามแผน หากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง
- 4) Act คือยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนให้ทำซ้ำวงจร โดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว แม้ว่าจะวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงาน

จากการศึกษาวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ เป็นวงจรการปฏิบัติที่สัมพันธ์กัน ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) มุ่งเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การลงมือปฏิบัติ (Do) เป็นการดำเนินการตามแผนแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญคือ การควบคุมคุณภาพ มุ่งแก้ปัญหาด้วยการระดมสมอง การจัดการคุณภาพ ทำให้ทุกขั้นตอนการปฏิบัติ มีคุณภาพ

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ดำเนินการตรวจสอบ เป็นการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติ อาจใช้เครื่องมือช่วยในการตรวจสอบ หรือใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Action) เป็นขั้นการตรวจสอบ ทบทวนการปรับปรุงแก้ไข เพื่อดูผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข แล้วเข้าสู่กระบวนการวางแผน (Plan) วนเป็นวัฏจักรส่งผลให้มีความต่อเนื่องในการบริหาร และปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา

การนิเทศภายใน

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในโรงเรียน ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สุมิตร สมศรี (2556) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ว่าหมายถึง กระบวนการประสานงานระหว่างผู้บริหารและครูภายใน โรงเรียน เพื่อดำเนินกิจกรรมส่งเสริม แนะนำ ช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558) ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ว่าหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำ เพื่อพัฒนา ปรับปรุง งานในหน้าที่ การจัดการเรียน การสอน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตามมาตรฐานที่กำหนด

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559) ได้สรุปการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

กูด (Good, 1973) กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่าการนิเทศเป็น การดำเนินงานของผู้นิเทศที่จะช่วยเหลือครูให้สามารถเกิดการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

แฮร์ริส (Harris, 1985) กล่าวว่าการนิเทศภายใน หมายถึงสิ่งที่ผู้บริหาร และครูทุกคนในโรงเรียนได้ดำเนินการกับคน หรือวัสดุสิ่งของต่าง ๆ ในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานนั้น ๆ ยังสามารถดำเนินการต่อไป อาจเกิดการปรับปรุง พัฒนางานการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

กลีคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon & Ross-Gordon, 2010) ให้ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การดำเนินงานในโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหลาย ๆ งาน ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาครู การวัดผลประเมินผล และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครู

ผู้ดำเนินงานสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน และเพื่อประโยชน์สูงสุดคือคุณภาพของผู้เรียน

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาการทำงานภายในโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ร่วมมือกันด้วยเทคนิค กระตุ้น ชี้แนะ แนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงาน พัฒนา ปรับปรุงแก้ไขงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของการจัดการศึกษา และประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

จิตมา วรรณศรี (2557) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายใน ทัวไปมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

- 1) ให้คำแนะนำเพื่อให้ครูพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
- 2) สนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิด
- 3) ส่งเสริมครูได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม /วิธีการจัดการ
- 4) ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น มากขึ้น
- 5) ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาผู้เรียนในชั้นเรียน
- 6) ติดตามดูแลการจัดการเรียนรู้และดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
- 7) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 8) เพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมการคิดค้นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่าง
- 9) ส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครู
- 10) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

บรรลุตามเป้าหมาย

จุไรรัตน์ สุธรง (2559) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้

ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อพัฒนารูปแบบปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการนิเทศในการบริหารโรงเรียน ทั้งงานการจัดการเรียนรู้และงานในหน้าที่อื่น ๆ

3) ทำความเข้าใจร่วมกัน รับทราบถึงวัตถุประสงค์ แนวทางในการดำเนินงาน ร่วมกัน ผู้การประสานงานและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4) ใช้ในการติดตามการดำเนินงาน แก้ปัญหา และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ เป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ ตามแผนงานที่กำหนดไว้

5) ให้ครูมีขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูไม่ให้อึดอัดเดียวในการดำเนินงาน ด้วยการมีเพื่อนครูด้วยกันคอยช่วยเหลือ แนะนำชี้แนะและกัน

กูด (Good, 1973) ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียนสรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็นการดำเนินงานเพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถของครู ให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ ปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา และเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน

กวินน์ (Gwynn, 1974) กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า

1) ช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานในหน้าที่ งานการจัดการเรียนรู้เพื่อ ตอบสนองผู้เรียนรายบุคคล

2) ช่วยเหลือครูได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3) ช่วยเหลือครูในการจัดหา และเลือกสื่อการสอน

4) ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงวิธีการสอน

5) ช่วยสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครูแต่ละคนช่วยเหลือครูคนอื่น ๆ

6) ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน

7) ช่วยกระตุ้นครูในการประเมินผลการทำงาน และความก้าวหน้าของตน

8) ช่วยเหลือครูมีความรู้สึกรู้ว่า ได้รับผลสำเร็จ มีความมั่นคง และปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน

9) ช่วยกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปใช้อย่าง เหมาะสม

10) ประชาสัมพันธ์การทำงาน และความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ชุมชน

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายใน การแนะนำ ช่วยเหลือ สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริม และ รักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ยังเพื่อให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาความสามารถของครูให้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น และช่วยประสานงาน และความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะนำสู่ประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

ชาลี มณีศรี (2538 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุธรรง, 2559) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายใน สรุปได้ว่า

1) การนิเทศไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มีคุณภาพ เนื่องจากจำนวนของครูในโรงเรียนมีมาก แต่ ในขณะที่จำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในเพื่อให้โรงเรียนได้พัฒนาการนิเทศของตนเองอย่างเป็นระบบ สามารถดำเนินการนิเทศได้ตลอดทุกช่วงเวลา และเกิดความต่อเนื่อง

2) โรงเรียนมีครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน การนิเทศภายในจะช่วยลดช่องว่างที่จะเกิดขึ้นนี้ได้

3) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้าน วิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ นวัตกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4) สภาพบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ผู้นิเทศที่เป็นบุคคลในโรงเรียน ย่อมรู้จัก และเข้าใจ ครูผู้สอน เข้าใจปัญหา และความต้องการ ของครู ของ โรงเรียน ได้ดีกว่าผู้นิเทศที่เป็นบุคคลจากภายนอก

5) โรงเรียนมีบุคลากร หรือครูที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ พร้อมแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อนครูด้วยกัน ได้ตลอดเวลา จึงควรเปิดโอกาสให้ครูที่มีความสามารถได้มีบทบาทร่วมพัฒนางานได้อย่างเต็มที่

จุไรรัตน์ สุธรรง (2559) ให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน สรุปได้ว่าการนิเทศภายในเป็นงานในหน้าที่ของการบริหารจัดการงานในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดขึ้น ด้วยการช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนาครูให้ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เกิดอย่างต่อเนื่อง ตรงตามความต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพ และกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูเกิดความตระหนักถึง ความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานในหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องด้วยการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบททางการศึกษาในด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมมือกัน ให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้นเพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษายิ่งขึ้น

1.4 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

วัชร เล่าเรียนดี (2556) ให้หลักการสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

- 1) เป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน
- 2) เป็นการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ด้วยความเต็มใจของบุคลากรและครู
ในโรงเรียน

- 3) การปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตั้งอยู่บนหลักของการเป็นกัลยาณมิตรที่ดี
- 4) เป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ใช้กระบวนการกลุ่ม
- 5) ความเป็นประชาธิปไตย
- 6) ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการแต่ละช่วงวัย
- 7) มีเป้าหมายสุดท้ายเดียวกัน คือคุณภาพผู้เรียน

เซอร์จิโอวานนีและสตาร์เรตต์ (Sergiovanni and Starratt, 1988) ได้ให้หลักการนิเทศภายใน สรุปได้ว่า

- 1) ยึดหลักประสานงาน การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และเป็นไปเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 2) การนิเทศภายใน และการบริหาร เป็นงานที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน
- 3) ต้องตั้งอยู่บนหลักการทางวิชาการ หลักแห่งเหตุและผล ด้วยกัลยาณมิตรและความเสมอภาค
- 4) เป็นไปเพื่อปรับปรุง พัฒนา สะท้อนคิด และประเมินผล
- 5) ควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่
- 6) ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- 7) ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศต้องมียุทธศาสตร์ความรู้เฉพาะในศาสตร์นั้น ๆ ปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน มีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม และมีสำนึกใน การให้การนิเทศและรับการนิเทศ

จากหลักการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่เกิดจากการประสานความร่วมมือกันของทุกฝ่าย มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ยึดหลักแห่งศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศ เป็นกัลยาณมิตรที่ดี มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักการนิเทศที่ถูกต้องดีงาม เป็นไปเพื่อการปรับปรุง พัฒนา การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน

1.5 ขอบข่ายของงานการนิเทศภายในโรงเรียน

กรองทอง จิระชากุล (2550, อ้างถึงใน นนทพร พนาตรีสวัสดิ์, 2559) กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียน ว่าเป็นการปฏิบัติงานตามกรอบงานทั้ง 4 กลุ่มของโรงเรียน ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550, 2550) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) กลุ่มงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น วางแผนงานวิชาการ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผลประเมินผล/การเทียบโอนผลการเรียน วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา คัดเลือกหนังสือ/แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) กลุ่มงานงบประมาณ งานงบประมาณเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินและพัสดุ ได้แก่ จัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ จัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอน/การขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ ตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา วางแผนพัสดุ กำหนดแบบรูปรายการของครุภัณฑ์ พัฒนาระบบข้อมูล/สารสนเทศ จัดหาพัสดุ/การควบคุมดูแล/บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ จัดหาประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง/การรับเงิน/การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน นำเงินส่งคลัง จัดทำบัญชีการเงิน จัดทำรายงานทางการเงิน และจัดทำ/จัดหาแบบพิมพ์บัญชี รายงาน

3) กลุ่มงานการบริหารงานบุคคล งานบุคคลเป็นการดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้ เข้าใจหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน การติดตามดูแล ช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนเกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ได้แก่ วางแผนอัตราค่าจ้าง จัดสรรอัตราค่าจ้าง สรรหา/บรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น/การย้าย

การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การลาทุกประเภท ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์/การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดทำระบบทะเบียนประวัติ การเสนอขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์ การประเมินวิทยฐานะ ส่งเสริม/ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมมาตรฐานของวิชาชีพ/จรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่งเสริมวินัย คุณธรรม/จริยธรรม ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และพัฒนาข้าราชการครู/บุคลากรทางการศึกษา

4) กลุ่มงานการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสำนักงาน ซึ่งมีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ และวิธีการที่แน่นอน ได้แก่ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัย จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การจัดตั้งยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา ประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทำสนศึกษา งานกิจการนักเรียน ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการเรียนของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น รายงานผลปฏิบัติงาน จัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

กลี๊กแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon & Ross-Gordon, 1990) ได้ให้ขอบข่ายของงานนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ 5 ด้าน ดังนี้

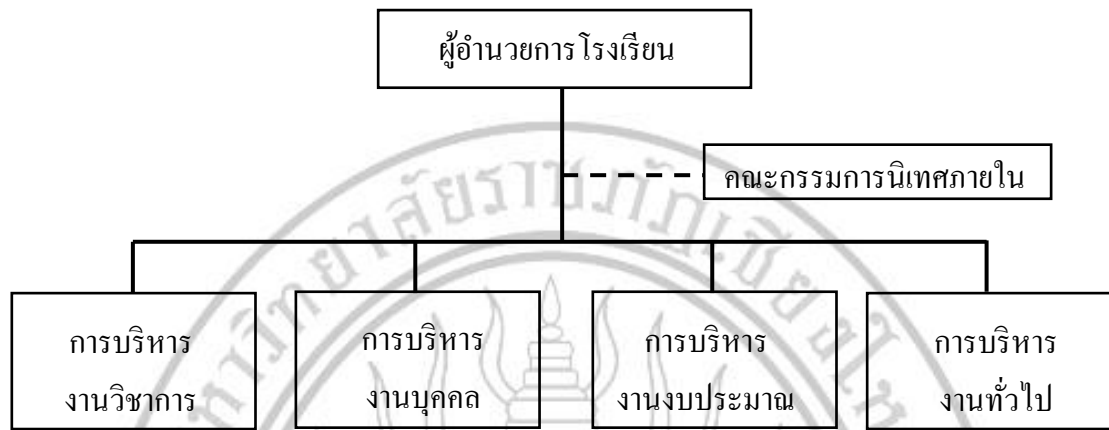
- 1) ให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
- 2) เพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพ
- 3) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม
- 4) การพัฒนาหลักสูตร
- 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จากขอบข่ายของงานการนิเทศภายในโรงเรียน ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจการบริหารที่มีขอบข่ายการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนทั้ง 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานบุคคล กลุ่มงานงบประมาณ และกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

1.6 คณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

จุไรรัตน์ สุครุ่ง (2559) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบว่าจำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน เพื่อให้

การดำเนินงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยให้เป็นไปตามกรอบซึ่งพิจารณาจากสภาพบริบทของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และจำนวนครูในโรงเรียนเป็นสำคัญ



ภาพที่ 2.1 แผนผังโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนดัดแปลงมาจากจุไรรัตน์ สุดรุ่ง
ที่มา: จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2559

โครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายใน ข้างต้นนี้ เป็นโครงสร้างที่โรงเรียนแต่ละแห่งสามารถปรับไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียน เหมาะสมตามขนาดโรงเรียน และการแบ่งกลุ่มงานบริหารจัดการงานในโรงเรียน คณะกรรมการนิเทศภายในเป็นงานเฉพาะกิจที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการโรงเรียน มีหน้าที่นิเทศ ติดตาม การทำงานทุกกลุ่มงานในโรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการนิเทศภายใน ประกอบด้วย

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ที่ปรึกษา
ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
รองผู้อำนวยการทุกกลุ่มงาน	รองประธาน
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ	กรรมการ
หัวหน้างานทั้ง 4 กลุ่มงาน	กรรมการ
ครูผู้นิเทศที่ได้รับการแต่งตั้ง	กรรมการ

จากคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการนิเทศภายในจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ประสานงานที่ถูกต้อง และต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายใน ซึ่งแต่ละโรงเรียนอาจจะมีโครงสร้างการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบท จำนวนครู และขนาดของโรงเรียนเป็นสำคัญ

2. ทักษะในการนิเทศ

การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถ ประสบการณ์ของผู้นิเทศ และเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้นิเทศนำมาใช้ในการนิเทศ นักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะในการนิเทศที่สำคัญที่จะช่วยให้การนิเทศประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

กรณี ศิริวิศาลสุวรรณ (2559) ได้กล่าวถึงทักษะการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1) ทักษะความเป็นผู้นำ: ผู้นำทางการนิเทศการศึกษาคือการเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้วิชาการมากกว่าการตรวจตรา ควบคุมลงโทษ จะต้องใช้ความคิดเป็นเครื่องเชื่อมสร้างความศรัทธา ความเชื่อถือให้เกิดขึ้น เมื่อผู้รับการนิเทศมีศรัทธาแล้วการเผยแพร่ความคิด หลักการ แผนงานต่าง ๆ ย่อมสัมฤทธิ์ผลได้ ทักษะความเป็นผู้นำสามารถปฏิบัติ

1.1) ทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรม ได้แก่ ต้องเข้าใจความรู้สึก เข้าใจความต้องการ ของผู้อื่น ตั้งใจและสนใจฟังในสิ่งที่ผู้อื่นพูด ไม่วิพากษ์วิจารณ์ ให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าเขาสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และไม่ควรมีการโต้เถียงกัน

1.2) ทักษะในด้านสื่อความหมาย ต้องมั่นใจว่าแต่ละคน มีความสามารถในการสื่อความหมายดี

1.3) ทักษะในการยอมรับ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.4) ทักษะในการจัดดำเนินงาน สามารถแก้ไขปัญหา แบ่งปันโอกาสและความรับผิดชอบร่วมกัน และมีการวางแผน ปฏิบัติ ติดตามผล และประเมินผล

1.5) ทักษะในการตรวจสอบตนเอง ตระหนักในการให้คำแนะนำ สามารถจูงใจครูให้ร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

2) ทักษะมนุษยสัมพันธ์: ผู้นิเทศต้องใช้นุยุตต์สัมพันธ์ในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น การนิเทศเน้นการทำงานร่วมกัน ความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ มี 4 ประการ คือ

2.1) เคารพนับถือบุคคลอื่น 2.2) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 2.3) สนใจกัน ร่วมกันทำงาน และ 2.4) แรงจูงใจ ความสามัคคีของหมู่คณะเพื่อประสิทธิผลของการทำงาน

3) ทักษะกระบวนการกลุ่ม: ผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องมีทักษะการทำงานกลุ่ม ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจปัญหา ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพกว่า รอบคอบกว่า และมีข้อบกพร่องน้อยกว่าการทำงานลำพัง ผู้นิเทศจะต้องเรียนรู้วิธีการใช้พลังของกลุ่มทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เน้นการทำงานร่วมกัน ใช้วิธีการประชุมกลุ่ม การวางแผนร่วมกัน ทำให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้น การรวมกลุ่มทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มากขึ้น

4) ทักษะในการสร้างเสริมกำลังใจ: การสร้างเสริมกำลังใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศเป็นอย่างมาก หากปราศจากการสร้างเสริมกำลังใจแล้ว พฤติกรรมใหม่จะเกิดขึ้นได้ยาก ผู้นิเทศ และผู้บริหารต้องสร้างเสริมกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศ ด้วยการใส่ใจ ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศจะมีความคงทนควรเพียงใด ขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างเสริมสร้าง กำลังใจจึงมีความสำคัญสำหรับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร และยั่งยืนต่อไป

5) ทักษะการบริหารงานบุคคล: เป็นหัวใจของการบริหาร งานทุกงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้นิเทศมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นิเทศการจึงมีจุดมุ่งหมายที่สนับสนุนพัฒนาครูให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคนิคที่จำเป็น และที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ได้แก่ เทคนิคการนิเทศ การสังเกตการณ์สอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ วิธีสอนแบบต่าง ๆ ที่สำคัญและสามารถสาธิตแนะนำให้ครูได้ และรวมถึงความรู้ความชำนาญต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ช่วยให้เกิดการพัฒนาขึ้นได้

7) ทักษะความคิดรวบยอด หมายถึงความสามารถในการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร ผู้นิเทศที่ดีต้องมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร และสามารถปฏิบัติการทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรโดยรวมได้

8) ทักษะการประเมินผล หมายถึงความสามารถในการประเมินผล การปฏิบัติงาน การประเมินผลจะช่วยให้ผู้นิเทศได้ทราบว่าแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด การประเมินผลถือเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การประเมินผลกระทำโดยครูผู้สอน หรือผู้นิเทศ การประเมินผลประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล หลักฐานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ การกำหนดกรอบประเมิน เลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมการสร้างเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ กุสตาฟ จันน์ สุวรรณรักษ์ (2562) ได้ให้แนวทางในการนิเทศ เพื่อเปลี่ยนครูให้เป็นผู้เรียนรู้ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ประการ ได้แก่

1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง: ผู้นิเทศต้องกล้าที่จะคิด กล้าที่จะนำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนกรอบความคิด ทำให้ครูเปลี่ยนวิธีการสอนให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่จะพลังสำคัญนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

2) แสดงจุดยืนทางความคิด: ผู้นิเทศต้องนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจและให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายเดียวกันที่คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

3) เป็นนักแก้ปัญหา: ด้วยการสร้างกระบวนการร่วมมือเพื่อแก้ปัญหา ร่วมกับสถานศึกษาและครูอย่างแท้จริง ให้ครูเกิดความรู้สึกว่าเป็นการช่วยเหลือมากกว่าการตรวจ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้

4) กล้าหาญท้าทาย: งานของผู้นิเทศเป็นงานที่ต้องอาศัยความท้าทายเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

5) ใช้ระบบพี่เลี้ยง: ให้กระบวนการนิเทศมีความกลมกลืนกับครู และโรงเรียน

6) มีความเที่ยงตรงและมีเครือข่าย: เพื่อให้การนิเทศมีความน่าเชื่อถือ ยุติธรรม และสามารถนำไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้

จากเทคนิควิธีการในการนิเทศที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าการนิเทศภายในจะประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหนนั้น จะสามารถพัฒนาการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา ผู้นิเทศต้องมีทักษะในการนิเทศ ซึ่งทักษะการนิเทศที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะกระบวนการกลุ่ม ทักษะการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านเทคนิค ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะการจัดการ ทักษะการประเมินผล ศึกษาวิเคราะห์จำเป็นต้องมีทักษะเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในตัวเอง เพื่อพัฒนาตนเองเป็นผู้นิเทศที่ดีที่สามารถจะนิเทศ และให้การแนะนำกับครูผู้สอนได้พัฒนาการเรียนการสอน ของครูผู้สอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. เทคนิควิธีการในการนิเทศ

3.1 เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching Techniques)

กูดกาญจน์ สุวรรณรักษ์ (2562) ได้ให้ความหมายของการชี้แนะ (Coaching) ว่า หมายถึงการชี้แนะบุคลากรของตนเอง เรียกผู้ชี้แนะว่า “Coach” โดยปกติผู้เป็นผู้ชี้แนะสามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหาร และระดับหัวหน้างาน ส่วนผู้ถูกชี้แนะจะเป็นบุคลากรในกลุ่มงานหรือหน่วยงานเดียวกัน เรียกว่า “Coaches” การชี้แนะจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บริหารใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงาน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการตกลงและยอมรับร่วมกันก่อนการชี้แนะ การชี้แนะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในปัจจุบันการชี้แนะยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีพัฒนาการทางความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันจะนำไปสู่การมีตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร (2561) อธิบายถึงการชี้แนะว่าเป็นการนิเทศแบบสอนงานโดยผู้สอนงาน (Coach) เป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ หรือครูที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนแนะ (Coaches)
เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา การนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และพัฒนา
ศักยภาพของครู การชี้แนะเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ
และครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การที่จะชี้แนะได้ดี ต้องมี
ความพร้อมทั้งผู้สอนแนะและผู้ถูกสอนแนะ กระบวนการสอนแนะ นักวิชาการนำเสนอ
กระบวนการชี้แนะที่หลากหลายเนื่องจากการชี้แนะมีกระบวนการเฉพาะได้แก่การชี้แนะทางปัญญา
(Cognitive Coaching) การชี้แนะการสอน (Instructional Coaching) เพื่อนชี้แนะ (Peer Coaching)

กระบวนการชี้แนะโดยทั่วไปมีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

1) ขั้นตอนการชี้แนะ (Pre - Coaching) การชี้แนะจะเกิดขึ้นได้ ผู้ชี้แนะและ
ผู้ถูกชี้แนะต้องมีความพร้อมด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย และก่อนดำเนินการชี้แนะ ทั้งสองฝ่ายจะพูดคุยและ
ตกลงร่วมกันถึงประเด็นชี้แนะ

2) ขั้นชี้แนะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย

2.1) ศึกษาภูมิรู้ของครู ผู้ให้การชี้แนะทำความเข้าใจวิถีคิด วิธีการทำงาน
และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของครู ว่าเป็นอย่างไร

2.2) ครูประเมินตนเอง ช่วยครูได้ทบทวนและไตร่ตรอง การดำเนินงาน
การจัดการเรียนการสอนของตนเอง ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร

2.3) ขั้นการพัฒนา เป็นขั้นที่นำข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์
การปฏิบัติงาน มาพิจารณา เพื่อให้เกิดการพัฒนา โดยต้องวินิจฉัยให้ได้ว่าครูผู้สอนต้องการความ
ช่วยเหลือเรื่องใด ด้านไหน อย่างไร

3) ขั้นสรุปผลการชี้แนะ ครูได้สรุปผลการชี้แนะ ตลอดจนข้อมูลย้อนกลับ
จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเอง มีการวางแผนที่จะ
กลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้ง รวมถึงการตกลงร่วมกัน เรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ

กลวิธีการชี้แนะเป็นความรู้เชิงปฏิบัติ ที่ผู้ชี้แนะได้ค้นพบในการลงมือปฏิบัติการ
ชี้แนะกับผู้เข้ารับการศึกษาในสถานการณ์การทำงานจริง แล้วนำมาเป็นกลวิธีในการดำเนินการชี้แนะ
ของตนเอง หากผู้ชี้แนะได้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้กลวิธีในการชี้แนะอย่างต่อเนื่องก็
จะช่วยขยายประสบการณ์การชี้แนะให้กว้างขวางเพิ่มมากขึ้น ซึ่งกลวิธีการชี้แนะเป็นกลวิธีจับถูก
ไม่ไปจับผิด การชี้แนะเน้นให้การช่วยเหลือ ช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาเห็นว่าทำอะไรได้ถูกต้อง
เหมาะสม และยังช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาไม่รู้สึกล้ออัด เวลาผู้ชี้แนะมาทำงานด้วยการจับถูก

3.2 เทคนิคการนิเทศแบบเป็นพี่เลี้ยง และผู้สนับสนุน

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร (2561) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบเป็นพี่เลี้ยง ว่าการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึงผู้ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ผู้ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่า ในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงาน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้มีศักยภาพการทำงานสูงขึ้น และศุภวรรณ สัจจิต (2560) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ว่าเป็นการนิเทศด้วยการดูแล ให้คำปรึกษาและแนะนำครูที่เข้าสู่วิชาชีพครูหรือบุคลากรที่เข้าสู่ ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยให้มีความมั่นใจใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ หรือพี่เลี้ยงมีหน้าที่ดังนี้

- 1) เป็นผู้แนะแนวกลุ่มผู้รับการดูแล ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา และ อุปสรรคการทำงานโดยให้ผู้รับการดูแล (Mentee) ตัดสินใจและเลือกแนวทางการพัฒนาด้วยตนเอง
- 2) เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ผู้รับการดูแล เกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็ง ด้วยการให้ ผู้รับการดูแลเล่าปัญหาให้ฟัง ในขณะที่พี่เลี้ยง จะรับฟังอย่างตั้งใจและให้ข้อมูลความเห็นทั้ง ด้านดีและด้านที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตร
- 3) เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มรับการดูแลร่วมกันกำหนดทิศทางและอนาคตของ สถานศึกษาว่าจะไปทิศทางใดและจะขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษาได้อย่างไร
- 4) เป็นผู้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดการศึกษาทำให้มี แนวทางและสามารถให้แนวทางนี้แก่กลุ่มผู้รับการดูแลในการจัดการศึกษา การจัดการกิจกรรมการ เรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
- 5) เป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้รับการดูแล ได้มีโอกาสแสดง ความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์

ประโยชน์ของพี่เลี้ยงต่อการนิเทศ

การนิเทศแบบเป็นพี่เลี้ยง มีประโยชน์ต่อการนิเทศ (กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร, 2561 และกุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์, 2562) ดังเช่น

- 1) สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพได้เร็วกว่ากลุ่มคนปกติ
- 2) สามารถใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน
- 3) กระตุ้นให้ผู้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงาน สร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะ ทำงานหนักและทำท่ายมากขึ้น

- 4) สามารถสร้างบรรยากาศของการนำเสนองานใหม่ ๆ คิดนอกกรอบมากขึ้น
- 5) เป็นการนิเทศที่สามารถสร้างระบบการสื่อสารแบบสองทาง ระหว่าง พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล

3.3 การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย

สุพิชญา ตันติวัฒนผล (2559) ได้กล่าวถึงการนิเทศกระบวนการวิจัย (P-A-O-R) ว่าหมายถึง การนิเทศที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน ในการพัฒนานวัตกรรมบนพื้นฐานของข้อมูล ที่เป็นจริงในพื้นที่การปฏิบัติงานหรือในห้องเรียน ยึดหลักผู้รับการนิเทศคือ เพื่อนร่วมเรียนรู้ตามเทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะ สะท้อนคิด ในการนิเทศนี้ผู้นิเทศ และครูผู้สอน หรือผู้รับการนิเทศจะต้องวิเคราะห์ สภาพปัญหาปัจจุบันร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมแก้ปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กล่าวว่าการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย คือการนิเทศที่ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบ P-A-O-R (Plan -Act - Observe - Reflect) โดยผู้นิเทศจะค้นหาปัญหาและแนวทางในการพัฒนา นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา รวมถึงการค้นหาและพัฒนานวัตกรรมที่จะใช้ แก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนร่วมกับครู ผู้นิเทศจะใช้วิธีร่วมคิด ร่วมทำ และเป็นเพื่อนร่วมเรียนรู้กับครูอย่างเป็นกัลยาณมิตรโดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching)

สรุปความหมายของการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย คือการนิเทศที่ใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน ตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันค้นหาปัญหาและแนวทางการพัฒนา แบบร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ปัญหาและเป็นเพื่อนร่วมเรียนรู้กับครูอย่างเป็นกัลยาณมิตรโดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด

ขั้นตอนของการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (P-A-O-R)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กล่าวว่า ขั้นตอนการนิเทศ โดยกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์ปัญหา ผู้นิเทศทำการค้นหาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา โดยเข้าสังเกตการสอนหรือเก็บข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร่วมกับครู แล้ววิเคราะห์ปัญหาร่วมกันกับครู

- 2) การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และพิจารณารายการนวัตกรรมที่มีความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา ผู้นิเทศนำผลการวิเคราะห์ปัญหา มาศึกษาวิเคราะห์ในเชิงวิชาการ เลือกวิธีการแก้ปัญหา และนำทางเลือกไปสู่การพิจารณาร่วมกันกับครู เลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาคต่อไป

3) เลือกนวัตกรรมการที่เหมาะสมที่สุด ผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์เพื่อกำหนดและเลือกนวัตกรรมการที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา

4) สร้างต้นแบบนวัตกรรมการ ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมการที่สอดคล้องกับปัญหาโดยยึดหลักวิชาการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สร้างนวัตกรรมการนำไปทดลองใช้ในชั้นเรียนของครูและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมการต่อไป

5) ทดลองใช้และปรับปรุงต้นแบบอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศและครูร่วมกันนำนวัตกรรมการมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียน มีการปรับปรุงนวัตกรรมการ และเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ผลการใช้นวัตกรรมการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

6) ทดลองภาคสนาม ผู้นิเทศและครูร่วมกันนำนวัตกรรมการที่ผ่านการทดลองใช้และพัฒนาไปใช้จริงในชั้นเรียน ร่วมสังเกตผล และเก็บข้อมูล นำไปวิเคราะห์ต่อไป

7) การประเมินผลการทดลองใช้ สรุปผล และเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรมการ ด้วยการนำขั้นตอนการพัฒนาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเขียนรายงานเป็นเชิงวิจัย

เคมีสและแม็คแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1988) กล่าวว่าการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นการวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาที่ต้องการให้มีการแก้ไข ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันสำรวจสภาพปัญหา วิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการหาโครงสร้างของปัญหาอย่างมีระบบ ทบทวนแง่มุมปัญหา อภิปรายปัญหาอย่างกว้างขวางซึ่งจะทำให้เห็นปัญหาอย่างชัดเจน

2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) เป็นการกำหนดแนวคิด นำกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ ลงมือปฏิบัติ ร่วมกันใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบ โดยรับฟังจากผู้เกี่ยวข้อง ข้อมูลย้อนกลับว่าแผนที่วางไว้นั้นปฏิบัติได้ดีมากน้อยเพียงใดมีปัญหา อุปสรรค ใดบ้าง

3) ขั้นการสังเกต (Observation) เป็นขั้นที่มีการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ควบคู่ไปกับการสังเกต สิ่งที่สังเกตคือกระบวนการปฏิบัติการ และผลของการปฏิบัติการ การสังเกต รวมถึงการรวบรวมข้อมูล ผลจากการปฏิบัติที่เห็นด้วยตา จากการได้ฟัง การใช้เครื่องมือแบบสอบถาม แบบทดสอบ ฯลฯ เก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติอภิปรายด้วยหลัก เหตุและผล

4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือการประเมินกระบวนการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือตรวจสอบ

การดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1- 3 ที่ผ่านมา เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อมูลต่าง ๆ ที่ชัดเจนขึ้นจากแหล่งข้อมูลอย่างรอบด้าน นำไปสู่การทบทวนกระบวนการดำเนินงานใหม่ เกิดการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา โดยวงจร ทั้ง 4 ขั้นตอนจะเป็นการดำเนินงานในลักษณะเป็น

ขั้นบันไดเวียน (Spiral) การทำซ้ำตามวงจรจนกว่าจะได้ผลงานวิจัย และแสดงให้เห็นถึงแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับขั้นตอนของการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (P-A-O-R) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผน (P-Plan) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น วางแผนร่วมกันเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา 2) ขั้นการปฏิบัติการ (A-Act) เลือกแนวทางการแก้ปัญหา หรือ สร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา 3) ขั้นการสังเกต (O-Observing) ดำเนินการควบคู่กับการสังเกต รวบรวมข้อมูลผลการแก้ปัญหา 4) ขั้นการสะท้อนผล (R-Reflecting) การสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา นำผลไปปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติต่อไป

3.4 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกเป็นการนิเทศที่เน้นการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในลักษณะที่ต้องการแก้ไขตามความเหมาะสมของผู้ได้รับการนิเทศ แต่ละแห่ง จึงคล้ายกับการรักษาอาการเจ็บป่วยของคนไข้ให้มีการฟื้นฟูสภาพได้ดีขึ้น แต่การนิเทศจะมุ่งให้ผู้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะได้พบปะเผชิญหน้ากันและรับคำแนะนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมและตามความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของการปฏิบัติงาน (วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ, 2561)

กลีคแมน (Glickman, 2004) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบคลินิก ไว้ดังนี้

- 1) ใช้เทคโนโลยีเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2) เป็นการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน
- 3) เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนและผู้เรียนเป็นหลัก
- 4) ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูสอนกับผู้นิเทศ
- 5) เป็นการนิเทศที่ต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกัน เข้าใจกันให้การสนับสนุนและการอุทิศตนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- 6) เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ในบางสถานการณ์สามารถยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้
- 7) เป็นการสร้างแนวทางในการประสานระหว่างการวางแผนการสอน ในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง
- 8) ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครูผู้สอน

9) ก่อนการดำเนินงานผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

การนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (Glickman, 2004) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประชุมชี้แจง: เป็นการนัดหมาย ประชุมชี้แจงถึงรายละเอียดต่าง ๆ ก่อนเข้าสังเกตการณ์สอน เพื่อให้ครูรับทราบถึงวัตถุประสงค์ หลักการ วิธีการ รูปแบบ ระยะเวลา ตลอดจนสร้างข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินการสังเกตการสอนที่จะได้ตรวจสอบในการสังเกต และกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังจากการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอน: เป็นการติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน ผู้นิเทศทำการสังเกตและรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ และแปลความหมายจากการสังเกต: เมื่อได้รับข้อมูลมาแล้ว ลงมือทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การนับความถี่ตัวแปร จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น ค้นหาตัวแปรที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติ การวิเคราะห์ข้อมูลและตีความ ผู้นิเทศต้องวางตัวเป็นกลาง หลังการวิเคราะห์ก็ดำเนินการแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูหลังการนิเทศ: ผู้นิเทศจะจัดประชุมครูเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมอภิปราย และการแนะนำ จะช่วยให้ครูผู้สอนได้นำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการสอน ผู้นิเทศควรวางแผนพัฒนาครูโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับครูอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นที่ 5 การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้น: วิเคราะห์หลังการประชุมเพื่อพิจารณา ทบทวนรูปแบบรวมทั้งกระบวนการ ของการประชุมทุกครั้ง ว่ามีสิ่งใดบกพร่องต้องแก้ไขบ้าง รวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอน

3.5 การนิเทศการสอนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC

การนิเทศการสอนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามแนวทางของ สพฐ. มีขั้นตอนการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา (กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร, 2561) ดังนี้

- 1) รวมกลุ่มครูที่มีปัญหาหรือมีความต้องการเดียวกัน
- 2) ค้นหาปัญหา หรือความต้องการในการแก้ไข ร่วมเสนอปัญหาและความต้องการ จัดกลุ่มปัญหา จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา เลือกรูปแบบการแก้ไขร่วมกัน
- 3) การออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา โดยกลุ่มจะออกแบบตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก
- 4) แลกเปลี่ยน/เสนอแนะ นำเสนอกิจกรรมแก้ปัญหา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ
- 5) นำไปสู่การปฏิบัติ/สังเกตการณ์สอน เป็นขั้นตอนของการนำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนหรือสถานการณ์จริง
- 6) สะท้อนผล ให้ครูและนักเรียนได้ร่วมสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ หรือสรุปการนำรูปแบบ/วิธีการในการนำไปแก้ปัญหา อภิปรายผลการแก้ปัญหา /เสนอแนะแนวทางการพัฒนาจะนำสู่การเป็นนวัตกรรมแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

จากเทคนิควิธีการในการนิเทศดังกล่าว สรุปได้ว่าเทคนิควิธีการในการนิเทศเป็นการนำกิจกรรมต่าง ๆ ทางนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้กับเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาหรือเพื่อการพัฒนา เหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา หรือสถานการณ์ เพื่อการพัฒนาเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศควรเลือกใช้เทคนิคการนิเทศอย่างหลากหลายและผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศอย่างถูกต้อง สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนิเทศการภายใน

4. กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศ หมายถึงขั้นตอนในการดำเนินงานนิเทศที่จัดลำดับไว้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบโดยมีการออกแบบ วางลำดับขั้นตอน และดำเนินการเพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์กันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ในการแก้ปัญหามาตรการจัดการเรียนการสอนของครู และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาการเรียนรู้ให้ถึงขีดสุดของศักยภาพสู่เป้าหมายที่สูงสุดคือคุณภาพของผู้เรียน (สกวรัตน์ ไกรมาก, 2562) มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอกระบวนการในการนิเทศไว้หลากหลาย ในที่นี้ขอนำเสนอกระบวนการนิเทศที่สำคัญ ดังนี้

4.1 กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE

สังัด อุทรานันท์ (2530) เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกับสังคมไทย 5 ขั้นตอน เรียกว่า “PIDRE” คือ

1) การวางแผนการนิเทศ (Planning: P) เป็นขั้นการรับรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง คือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ทำการประชุมหารือ เพื่อรับรู้ให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ กำหนดจุดประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ได้แนวทางใน การดำเนินการ และวางแผนการนิเทศมีการจัดบุคลากรและมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ

2) ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing: I) เป็นขั้นตอนของการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อให้ครู มีองค์ความรู้ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างดี และถูกต้อง เหมาะสม ให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ มีความจำเป็นสำหรับการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ และสำหรับการนิเทศที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) การปฏิบัติการนิเทศ (Doing: D) เป็นขั้นตอนการดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่วางไว้ ประกอบด้วย ผู้นิเทศ ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศ ติดตาม และควบคุมคุณภาพให้เกิดขึ้น ให้การดำเนินงานสำเร็จตามแผนงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ ผู้รับการนิเทศ เป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับลงสู่การปฏิบัติงาน และพร้อมรับการนิเทศ ติดตาม เพื่อรับคำปรึกษา แนะนำ มาใช้พัฒนางานในหน้าที่ และผู้สนับสนุนการนิเทศ ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทั้งผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4) การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing: R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การเสริมแรงสามารถให้การเสริมแรงได้ทุกช่วงเวลาในการนิเทศ

5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating: E) เป็นขั้นของการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร มีปัญหา อุปสรรคใดบ้าง ที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผล ที่ต้องดำเนินการปรับปรุง แก้ไข โดยให้ครูได้รับการพัฒนาด้วยการให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มเติมอีกครั้ง แต่ถ้าประเมินผลแล้วประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และต้องการจะดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำได้เลย สามารถพัฒนาผู้รับการนิเทศได้ตามที่ต้องการ หากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้วต้องการหยุดกระบวนการทำงาน ก็ถือว่าการนิเทศนั้นสิ้นสุด สรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศภายใน เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องและเป็นระบบ

4.2 กระบวนการนิเทศแบบ PDCA

กระบวนการบริหารงาน ตามวงจรเดมมิง (Deming, 1995) นักการศึกษาได้นำเอามาปรับใช้ในการนิเทศ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ

1) การวางแผน (P-Plan) เป็นขั้นของการเตรียมการ ให้สามารถทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นนี้มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ กำหนดเป้าหมายการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ/โครงการนิเทศ ผู้รับผิดชอบ ทรัพยากร และระยะเวลา

2) การปฏิบัติงานตามแผน (D-Do) เป็นขั้นการปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผน/โครงการ การกำกับติดตาม การควบคุมคุณภาพ การรายงานความก้าวหน้า และมีการประเมินความสำเร็จเป็นระยะ ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่กำหนด

3) การตรวจสอบและประเมินผล (C-Check) เป็นขั้นกำหนดกรอบการประเมิน จัดหา/สร้างเครื่องมือประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการประเมิน

4) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A-Act) เป็นขั้นการจัดทำรายงานผลการนิเทศ นำเสนอผลการนิเทศและเผยแพร่ และพัฒนาต่อเนื่อง

4.3 กระบวนการนิเทศ แบบ POLCA

แฮร์ริส (Harris, 1963) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานการศึกษาทั่ว ๆ ไปของแอลเลน (Allen) มาปรับใช้กับการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย 5 กระบวนการ ที่นิยมเรียกว่า “POLCA” ดังนี้

1) การวางแผนในการปฏิบัติงาน (Planning Processes: P) เป็นขั้นที่คิดว่าจะทำอะไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินการ กำหนดงานที่จะดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและการวางโครงการในครั้งนี้

2) การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน (Organizing Processes: O) โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน จัดหาทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงาน และพัฒนานโยบายต่าง ๆ

3) บทบาทในฐานะผู้นำในการดำเนินการ (Leading Processes: L) โดยการวินิจฉัย สั่งการ การคัดเลือกตัวบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน สาธิตการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดต่อสื่อสาร ให้กำลังใจ ให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

4) การควบคุมการปฏิบัติงาน (Controlling Processes: C) ดำเนินงาน โดยพิจารณาแต่งตั้งหน้าที่การปฏิบัติงาน อำนาจความสะดวกต่าง ๆ ทำการปรับปรุงแก้ไขทันทีเมื่อเกิด

ข้อผิดพลาด การควบคุมทางการนิเทศเป็นกระบวนการกระทำเมื่อพบข้อผิดพลาด ผู้นิเทศจะต้องแก้ไขข้อบกพร่องนั้นด้วยการสร้างความความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

5) การประเมินผล (Assessing Processes: A) ดำเนินการด้วย การตัดสินใจ การวิจัย และการวัดผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดผลผลการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรทำการวิจัยผลการปฏิบัติงานด้วย

4.4 กระบวนการนิเทศแบบ POSDCoRB

การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งของงานบริหารในโรงเรียน ดังนั้น กระบวนการนิเทศภายในจึงสามารถใช้กระบวนการบริหารทั่ว ๆ ไปได้ ซึ่งหลักและวิธีการบริหาร ที่ได้รับความนิยมยกย่อง ได้แก่ วิธีการของกูลิค (Gulick, อ้างถึงใน บรรจงศรี วรเศรษฐสุศิริ, 2562) ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่เรียกด้วยอักษรย่อว่า POSDCoRB ดังนี้

1) Planning (P) หมายถึงการวางแผนไว้อย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานใดบ้างที่ต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแผนวิธีปฏิบัติ พร้อมวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติการ

2) Organizing (O) หมายถึง การจัดรูปโครงการของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่ชัดเจน พร้อมกำหนดลักษณะและวิธีการดำเนินงานสัมพันธ์กันตามลำดับขั้น แห่หน่วยงานที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป

3) Staffing (S) หมายถึงการบริหารงานเกี่ยวกับบุคคลทุกประเภทของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงาน การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่บรรจุแต่งตั้งไว้แล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นและการลดขั้น ตลอดจนการพ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป

4) Directing (D) หมายถึงการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณางานโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชา

5) Coordination (Co) หมายถึง การประสานงานหน่วยงานย่อย ภายในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทุกหน่วยงานทำงานประสานกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การร่วมกัน

6) Reporting (R) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง การเสนอรายงานทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานหน่วยงานอื่น ๆ และเสนอรายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ทราบเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันและเพื่อขวัญกำลังใจ

7) Budgeting (B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการวางแผนการใช้จ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชี โดยรอบคอบและรัดกุม

4.5 กระบวนการนิเทศแนวใหม่

การนิเทศแนวใหม่ เป็นการนิเทศภายใต้บริบททางสังคมที่มุ่งการแข่งขัน และการเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งของโลกมากขึ้น ในฐานะการนิเทศเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญทางการศึกษา ในการผลิตและการส่งมอบคนที่มีศักยภาพสูงและมีสมรรถนะพร้อมสู่สังคม (สการรัตน์ ไกรมาก, 2562) จึงต้องมีการพัฒนารูปแบบการนิเทศ เพื่อช่วยพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษา และสังเคราะห์กระบวนการนิเทศ ไว้หลากหลาย ดังเช่น

วัชร่า เล่าเรียนดี (2556) ให้กระบวนการนิเทศการสอนไว้ 6 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้บริหารสถานศึกษา มีการสะท้อนข้อมูลความต้องการจำเป็นของการนิเทศ เพื่อวางแผนและกำหนดโครงสร้างเพื่อการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ
- 2) การพัฒนาสื่อ/เครื่องมือการนิเทศ เป็นขั้นการพัฒนาสื่อและเครื่องมือการนิเทศ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการนิเทศให้สอดคล้องตาม ปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยให้กระบวนการนิเทศเกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมีวิธีปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 3) การให้องค์ความรู้ที่สำคัญ เป็นขั้นให้องค์ความรู้สำคัญในสิ่งที่ต้องปฏิบัติแก่ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติในสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
- 4) การปฏิบัติงานนิเทศ เป็นขั้นนำแนวทางการดำเนินงาน ตามที่กำหนดไว้สู่ปฏิบัติจริง เป็นการปฏิบัติงานทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนับสนุนการนิเทศ
- 5) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมว่าได้ผลเป็นอย่างไร หากพบว่า มีปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องปรับปรุงแก้ไขก็ดำเนินการแก้ไข ทบทวน ในสิ่งที่ทำอีกครั้ง
- 6) การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการเสริมแรงของผู้นิเทศและผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ มีความมั่นใจ เกิดแรงจูงใจและพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจดำเนินการไปพร้อมกับการนิเทศหรือระหว่างผู้นิเทศกำลังปฏิบัติงาน ด้วยการชื่นชม ให้กำลังใจหรือยกย่องชมเชยให้รางวัลในผลงานที่สำเร็จ

ธิดา ชันดาวงศ์ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศแนวใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูปฐมวัย ด้วยกระบวนการนิเทศแนวใหม่ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัญหา และ

ความต้องการ 2) สร้างความตระหนักตามสภาพปัญหา และความต้องการ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือ 4) วางแผนการนิเทศ 5) ปฏิบัติการนิเทศโดยใช้เทคนิคการนิเทศแนวใหม่ “Coaching Mentoring and Supporting” 6) ติดตาม ประเมินผล และ 7) สรุปผลการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้เสนอกระบวนการนิเทศที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู 6 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพของการสอน 2) การวางแผนการนิเทศ 3) สร้างเครื่องมือ สื่อการนิเทศ 4) นิเทศการเรียนการสอน 5) ประเมินและติดตามผล และ 6) ขยายผลและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ

จุไรรัตน์ สุธรง (2559) ได้ให้ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1) การศึกษาสภาพความต้องการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการค้นหาข้อมูลที่เป็นปัญหาหรือสิ่งที่ยังบกพร่องที่ทำให้งานไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการศึกษาความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ใช้เป็นองค์ประกอบในการจัดทำโครงการปฏิบัติงาน

2) การวางแผนการนิเทศ ทำให้ทุกคนรู้จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถเห็น ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในที่จะจัดอุปสรรคนั้นได้ การวางแผนยังทำให้ได้ศึกษาถึงหลักการ และวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินงาน การร่วมกันวางแผนทำให้เกิดการประสานงานและการร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ

3) การสร้างสื่อและเครื่องมือ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงควบคู่ไปกับเทคนิคหรือวิธีการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศเกิดประโยชน์และกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้าง และการใช้สื่อ/เครื่องมือในการนิเทศให้เกิดความเหมาะสมกับกิจกรรมนิเทศที่นำมาใช้กับครู

4) การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการตามแผนและโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการแล้วไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ ผู้รับผิดชอบควรดำเนินงาน อยู่ 2 ตอน คือ 1) การเตรียมการดำเนินงานคือการจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติงาน และการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน 2) การลงมือปฏิบัติการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 4 ลักษณะคือ ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ ติดตาม ควบคุมและกำกับงาน ประสานสัมพันธ์ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5) การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ มุ่งประเมินผลโครงการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จของโครงการหรืองานที่ได้ดำเนินการ

ศิลา สงอาจินต์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการนิเทศการสอนรูปแบบ “APPIE Model” ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ประเมินความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 4) การดำเนินการนิเทศ และ 5) การประเมินผลการนิเทศ

วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2561) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ชื่อว่า “ดัดเบิ้ลพีแอลซีเอ พลัส” (PPLCA Plus) ได้รูปแบบการนิเทศที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) ศึกษาความต้องการเพื่อเตรียมการนิเทศ (Preparing: P) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สนทนากลุ่ม สำหรับตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้นิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ และการสอบถามข้อมูลพื้นฐานโดยสำรวจความต้องการการนิเทศ รวมถึงทักษะที่จำเป็นก่อนจะดำเนินการนิเทศ

2) วางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) เป็นขั้นที่ให้ผู้นิเทศก์และครู/ผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์มาตรฐานตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางฯ วิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ร่วมกัน รวมถึงเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือสังเกตการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3) เรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing: L) เป็นขั้นการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ ด้วยการนำเครื่องมือสังเกตการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มาใช้บันทึกผลการสอนโดยพิจารณาพร้อมกับแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4) การนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring: C) เป็นขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้นิเทศก์/ผู้รับการนิเทศ พร้อมทั้งบันทึกผลการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงโดยคู่ขนานกับบันทึกผลการรับการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง และวิเคราะห์ผลที่ได้รับจากการชี้แนะและพัฒนาาร่วมกัน

5) ขั้นตอนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review : A) เป็นการสะท้อนคิดหลังการนิเทศ ที่มีวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ เพื่อดำเนินการตรวจสอบพฤติกรรม การชี้แนะและระบบที่เลี้ยงจากผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ยังหมายรวมถึงการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ศึกษา และสังเคราะห์หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศของนักการศึกษา รวมทั้งแนวคิดเชิงระบบ (System) มาประยุกต์ใช้ ได้เป็นแนวทางการนิเทศ 5 ขั้นตอน คือ

1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ หมายถึงการศึกษา เพื่อให้ทราบสภาพแท้จริงของคุณภาพการศึกษาในขณะนั้นว่ามีปัญหาข้อจำกัดหรือมีความต้องการอย่างไร ครูมีปัญหาหรือความต้องการในเรื่องใดบ้าง เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา จะได้ดำเนินการวางแผนแก้ไขตรงจุด ตลอดจนศึกษาข้อมูลพื้นฐานปัจจุบันของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายไปสู่สิ่งที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การวางแผนการนิเทศ หมายถึงการวางแผนและกำหนดทางเลือก โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศ 2) ประชุมคณะกรรมการและนำผลการศึกษามาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ เพื่อกำหนดการดำเนินงานและกำหนดทางเลือก กำหนดกิจกรรมการนิเทศ 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและส่งเสริมบุคลากรทำความเข้าใจในบทบาท 4) จัดทำแผนโครงการนิเทศ และจัดทำปฏิทินการนิเทศ

3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ เป็นการสร้างสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามกระบวนการนิเทศการศึกษา เพื่อให้ทราบสภาพปัญหาที่แท้จริง เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) เครื่องมือสำหรับการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เช่น แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบประเมิน แบบทดสอบ แบบสังเกต การสอน 2) เครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีในการนิเทศที่เลือกใช้ ทั้งนี้ สื่อและเครื่องมือจะช่วยให้การนิเทศเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ยังสามารถแก้ปัญหา ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลได้

4) การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึงการนำเอาผลจาก 3 ขั้นตอนแรกมาปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ตามจุดประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการปฏิบัติดังนี้ 1) ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจง และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คณะครูและบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศ 2) ปฏิบัติการนิเทศตามแผนงาน 3) ประชุมสรุปผลการนิเทศ 4) นำข้อมูลไปใช้ดำเนินการพัฒนาต่อไป

5) การประเมินผลและรายงานผล เป็นการจัดหา และรวบรวมข้อมูลมา พิจารณาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวบรวมปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานทั้งในด้าน คุณภาพ และปริมาณ เพื่อสะท้อนภาพของการทำงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

จากกระบวนการนิเทศดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศเป็นกระบวนการ ทำงานที่มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นที่รับรู้และตกลงด้วยกันของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่ง พบว่ามีรูปแบบ หรือขั้นตอนในการดำเนินงานที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามแนวคิดของ นักวิชาการ หรือนักการศึกษา ได้แก่กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE แบบ PDCA แบบ POLCA กระบวนการนิเทศแบบ POSDCoRB และกระบวนการนิเทศแนวใหม่ของนักการศึกษาในยุค ปัจจุบันที่ได้ศึกษาและสังเคราะห์ขึ้นเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศรูปแบบไหน จะมี กี่ขั้นตอน แต่จะพบว่าการทำงานจะมีการดำเนินงานเป็นเป็นวัฏจักรหมุนวนการทำงานเป็นรอบ ๆ ไปไม่สิ้นสุด สำหรับงานวิจัยครั้งนี้สรุปกระบวนการนิเทศ ว่าหมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับนิเทศอย่างมีแบบแผนในการส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนเกิดการพัฒนา สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน เพื่อจะทำให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จากทัศนะของนักวิชาการ และผลการศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์กระบวนการ นิเทศ สรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายใน

นักวิชาการ/นักวิจัย	กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE	กระบวนการนิเทศแบบ PDCA	กระบวนการนิเทศแบบ POLCA	กระบวนการนิเทศแบบ POSDCoRB	วัชร เล่าเรียนดี (2556)	นิดา ชันดาวงค์ (2557)	กระบวนการนิเทศ สพฐ. (2558)	ภูไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559)	ศิลา สงอจินต์ (2561)	วิราศรี อ้ออ้าย และชวลิตอดิศิริ (2561)	หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ. (2562)	ความถี่	กระบวนการนิเทศที่จะศึกษา
1. การวางแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	✓
2. ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	✓				✓				✓	✓		4	✓
3. การปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	✓
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ	✓				✓							2	
5. การตรวจสอบและประเมินผล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	10	✓

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

6. การสรุป สะท้อนคิด และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน		✓		✓		✓	✓			✓		5	✓
7. การจัดโครงสร้างการดำเนินงาน			✓	✓								2	
8. การควบคุมการปฏิบัติงาน			✓									1	
9. การบริหารงานบุคคล				✓								1	
10. การประสานงานหรือสื่อสารสัมพันธ์หน่วยงาน				✓								1	
11. การจัดงบประมาณเงิน				✓								1	
12. การเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ										✓		1	
13. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ						✓		✓	✓		✓	4	✓
14. สร้างความตระหนัก						✓	✓					2	
15. สร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ				✓	✓	✓	✓				✓	5	✓

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายใน ผู้ศึกษาได้รวบรวมกระบวนการนิเทศที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการนิเทศเดียวกัน ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์คัดเลือกขั้นตอนที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป มาเป็นขั้นตอนในกระบวนการนิเทศที่จะนำไปใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึงจัดโครงสร้างการนิเทศภายใน การจัดบุคลากร ในการรวบรวมข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การนิเทศภายในของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา 2) การวางแผนการนิเทศ หมายถึงการเตรียมการในการปฏิบัติการนิเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด และรับรู้ว่าจะทำอะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไร และทำอย่างไร ได้แก่การจัดทำโครงการนิเทศภายใน การจัดทรัพยากร จัดปฏิทินการนิเทศ และการทำแผนการนิเทศ 3) สร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ หมายถึง การเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับสื่อ และเครื่องมือนิเทศ ที่จะนำไปใช้ในการดำเนินการนิเทศ ให้สอดคล้องกับการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อช่วยให้กระบวนการนิเทศเกิดประสิทธิภาพ 4) ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ หมายถึง การประชุม หรือการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายใน การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และพัฒนาครูผู้สอนให้เกิดกรอบความคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน 5) การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศตาม

แผนการนิเทศที่วางไว้ ซึ่งมีการปฏิบัติงานอยู่ 3 ลักษณะ คือ ผู้รับการนิเทศหรือครูผู้สอน นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้รับลงสู่การปฏิบัติ ผู้นิเทศ ทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้เกิดขึ้น และผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกในทุกด้าน และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ 6) การตรวจสอบและประเมินผล หมายถึง การกำกับ ติดตาม การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานนิเทศ ว่า เป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไร 7) การสรุป สะท้อนคิด และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน หมายถึงการสะท้อนคิดหลังการนิเทศแต่ละครั้ง การว่ามีปัญหา อุปสรรค และประสบผลอย่างไรในการนิเทศ สรุปผลการนิเทศ จัดทำรายงานผลการนิเทศ เพื่อนำเสนอผลการนิเทศต่อผู้บังคับบัญชา เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ และมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง

5. บทบาทของบุคลากรในการนิเทศภายใน

ภารกิจการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนให้เกิดขึ้น การนิเทศภายในถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนคุณภาพให้เกิดขึ้น ดังนั้นการนิเทศภายในที่จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น จะต้องเกิดจากการทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องในการนิเทศภายใน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการนิเทศภายใน มีหลายฝ่ายด้วยกัน ดังเช่น ลูซิโอและแมกนีส (Lucio and McNeil, 1979) กล่าวว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศการสอนในโรงเรียน อันได้แก่ 1. ผู้อำนวยการ 2. รองผู้อำนวยการ 3. หัวหน้าหมวดวิชา และ 4. ครูผู้สอน

5.1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายใน

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารที่ใส่ใจ เกิดความตระหนัก เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ก็จะทำให้งานด้านการนิเทศภายในเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป ส่งผลให้งานวิชาการโรงเรียนมีความเข้มแข็ง ผู้บริหารต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายใน ดังเช่น

เสาวลักษณ์ บุญมาก (2564) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) ให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่วางแผนร่วมกับครูผู้สอนในการให้ความช่วยเหลือ นิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอน

2) เสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีหน้าที่ในการสร้างความรู้สึที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาโดยใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางด้านวิชาการ

3) พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีหน้าที่ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้ความสำคัญในการประชุมพัฒนาและติดตามการประเมินผลในการทำงานกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และสร้าง แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

4) พัฒนาหลักสูตร มีหน้าที่ในการให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา จัดอบรม สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน

5) วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีหน้าที่ในการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน จัดอบรม สัมมนาจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ และให้การสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินงานเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไวลส์ (Wiles, 1967) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาฐานะผู้นำ ดังนี้

1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและขจัดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่ขึ้น

2) บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นให้มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ และร่วมตัดสินใจ

3) บทบาทในด้านการจัดการและดำเนินงานในหน่วยงาน มีหน้าที่ในการพัฒนาจัดการองค์การ สร้างความเข้าใจร่วมกัน ให้ทุกคนในองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน

4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่เลือกบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ ช่วยให้ผู้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกเป็นที่ต้องการและอบอุ่นใจ

5) บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ช่วยให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ พอใจในงานที่ทำ รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร

6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จัดการอบรมให้กับครู เข้าสังเกตการณ์สอนของครู มีการวัดผลประเมินผลการทำงานของครู เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ

บีชและไรน์ฮาร์ทซ์ (Beach and Reinhartz, 2000) ได้กล่าวถึงบทบาทของ
ผู้บริหารในฐานะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

1) ผู้นำ (Leader) ผู้นำต้องแสดงภาวะผู้นำ เพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำ
การเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้นำสามารถทำงานร่วมกับ
ครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และช่วยให้ครูปรับแผนการจัด
การเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม บทบาทผู้นำ บทบาท
การเป็นผู้พัฒนาองค์กร และการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นบทบาทที่ต้องใช้ความพยายาม
อย่างกว้างขวางในการรวบรวมการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

2) นักวางแผน/นักจัดการ (Planner/Organizer) เป็นบทบาทที่มีความสำคัญ
ที่สุดสำหรับผู้นำ เพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติ
ให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจะร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับโรงเรียน ด้วยการวางแผนพัฒนา
ครูทั้งหมดในโรงเรียน และวางแผนระดับย่อย ด้วยการพัฒนาครูในเฉพาะเรื่อง เฉพาะด้าน
การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำต้องดำเนินการ เพราะแผนเป็น
ตัวกำหนดเป้าหมายและการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน

3) ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) วัตถุประสงค์หลักของผู้นำคือการ
พัฒนาครูให้มีความงอกงามในวิชาชีพ ผู้นำต้องมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและ
สนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
โดยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วย
การจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุน การสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ การสังเกต และรับฟัง
การสะท้อนการสอนของครูเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของครู

4) ผู้ประเมิน (Appraiser/Assessor) นักวิชาการให้ความเห็นว่าการประเมิน
การสอน ผู้นำต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการสอนแนะ และการช่วยเหลือ สนับสนุนครู ซึ่งเป็น
สิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนางาน พัฒนาการเรียนการสอน

5) ผู้เสริมกำลังใจ (Motivator/Encourager) บทบาทสำคัญบทบาทหนึ่งของ
ผู้นำคือการจูงใจให้ครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน การเสริมกำลังใจด้วย
การเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยใน
การสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อ
การพัฒนาตนเอง

6) นักสื่อสาร (Communication) ผู้นิเทศต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี เป็นผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสื่อสาร ความคิดและข้อมูลสารสนเทศกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้อย่างมีคุณภาพ

7) ผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อนักเรียน ครู บุคลากรอื่น ๆ และต่อองค์กร เรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอน หลักสูตร และการพัฒนาบุคลากร กระบวนการนิเทศจึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง นักเรียน ซึ่งการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้นิเทศ ภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของโรงเรียน

8) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้นิเทศต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน ผู้นิเทศจะเป็นผู้ปรับเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการทำงานของครูที่จะส่งผลในทางบวกกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

9) ผู้สอนแนะ/พี่เลี้ยง (Coach/Mentor) เป็นบทบาทที่สำคัญที่จะช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการรับรู้ การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา และยังช่วยในการจัดหาทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน

จากบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศภายในเป็นหน้าที่ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน บทบาทในการเป็นผู้นำ เป็นนักวางแผน ผู้ปฏิบัติการนิเทศภายในของสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง เป็น coach ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ครูทั้งทางตรงและทางอ้อม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ ให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ที่จะทำให้ครูบุคลากร มีความตั้งใจในการทำงาน และหน้าที่ในการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นครูคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้การเป็นโรงเรียนคุณภาพ

5.2 บทบาทของครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ครูวิชาการโรงเรียน

ครูหัวหน้ากลุ่มสาระและครูวิชาการโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอีกบทบาทหนึ่งในฐานะของผู้มีความใกล้ชิดกับครูผู้สอน และเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดการเรียนการสอน และปัญหาของครูผู้สอนได้ดีกว่าผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์ จึงเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจครูผู้สอน และให้การช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาต่าง ๆ ได้ดีกว่า นักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ครูวิชาการของสถานศึกษาในฐานะ ผู้นิเทศ ดังเช่น

เซอร์จิโอวานนีและสตาร์เรตต์ (Sergiovanni and Starratt, 1983) ได้กล่าวถึงว่า หัวหน้ากลุ่มสาระในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนี้

1) ร่วมกับครูในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและวัตถุประสงค์การสอน

2) ร่วมกับครูในการจัดเนื้อหาหลักสูตรสถานศึกษา

3) ร่วมกับครูในการสร้างสื่อ นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้

4) ร่วมกับครูในการออกแบบ และจัดทำแผนการเรียนรู้

5) ร่วมกับครูในการประเมินและการเลือกสื่อ การเรียนการสอน

6) ร่วมกันเลือกวิธีการ และกระบวนการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ตามบริบท

7) กำหนดการรูปแบบการประเมินนักเรียนและครู

กลีคแมน และคนอื่น ๆ (Glickman et al, 2010) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระวิชามีส่วนร่วมในการนิเทศการสอน คือเป็นผู้สังเกตการสอน ช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน ของครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นที่ปรึกษาในด้านการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานสอนของครู ยังช่วยเพิ่มพูนทักษะการสอนใหม่ ๆ ให้แก่ครูในกลุ่มสาระเดียวกันได้

5.3 บทบาทของครูผู้นิเทศ

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนเพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติย่อมจะทราบปัญหาต่าง ๆ ในการนิเทศที่มีครูเป็นผู้นิเทศให้แก่เพื่อนครูด้วยกัน บนหลักการนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร เป็นเพื่อนร่วมคิด ร่วมทำ แสดงความเห็นร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะได้ปรับปรุงในสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ หรือเพื่อช่วยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้เป็นครูที่มีความแข็งแกร่งทางวิชาการดีขึ้นในอนาคต บทบาทของครูในการนิเทศ มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังเช่น

วัชร เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้นิเทศ

1) ครูและเพื่อนครูร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ กำหนดประเด็นที่จะพัฒนาาร่วมกัน

2) ร่วมกันพิจารณาเลือกวิธีการพัฒนาผู้เรียน

3) ร่วมปรึกษาวางแผนการจัดการเรียนรู้

4) วางแผนสังเกตการณ์สอนร่วมกัน สร้างเครื่องมือสังเกตการสอนและกำหนดวัน เวลาที่จะสังเกตการสอน

5) ผลัดกันสังเกตการสอนกันและกัน ร่วมให้คำแนะนำ ปรึกษาให้การช่วยเหลือแก้ไขจุดที่ควรพัฒนา ตลอดจนร่วมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กัน เพื่อกระตุ้นสนับสนุนให้มีพัฒนาตนเองต่อไป

6) ร่วมกันวิเคราะห์ผล การพัฒนาการของตนเองและของผู้เรียนให้ข้อมูลย้อนกลับกันและกัน

7) ดำเนินการประเมินผลการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

8) รายงานผลสำเร็จ และเผยแพร่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการนำไปต่อยอดและพัฒนาในวงกว้างต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในจะมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ด้วยกัน 2 ฝ่าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน โดยแต่ละฝ่ายมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ลักษณะที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบ แต่ในฐานะเป็นผู้นิเทศ มีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งมีจุดประสงค์เดียวกันคือช่วยให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้จุดหมายปลายทางเดียวกัน คือคุณภาพของผู้เรียน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ตั้งอยู่เลขที่ 190 หมู่ 15 ตำบล ข่วงเปา อำเภอ จอมทอง จังหวัด เชียงใหม่ 50160 ตั้งอยู่ห่างจากตัวจังหวัดเชียงใหม่ไปทางทิศใต้บนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 108 ระยะทาง 55 กิโลเมตร แยกเข้าถนนสาย 1009 จอมทอง - ดอยอินทนนท์ ระยะทาง 3.5 กิโลเมตร จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องปรับปรุงแก้ไขกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอจอมทอง อำเภอแม่แจ่ม และอำเภอกัลยาณิวัฒนา

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

รายการ	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการ สพป.เชียงใหม่ เขต 6	1
รองผู้อำนวยการ สพป.เชียงใหม่ เขต 6	3
ศึกษานิเทศก์	9
ข้าราชการพลเรือน	24
ลูกจ้างประจำ	2
ลูกจ้างชั่วคราว	22
ช่วยราชการ	1
รวมทั้งหมด	62

ตารางที่ 3.2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ที่	รายการ	จำนวน/หน่วย
1	สถานศึกษาในสังกัด สพป.ชม. 6	
	- โรงเรียนระดับประถมศึกษา	58 โรงเรียน 12 สาขา
	- โรงเรียนขยายโอกาส	28 โรงเรียน
	86 โรงเรียน 12 สาขา (98 โรงเรียน)	
2	ห้องเรียน - ก่อนประถมศึกษา	194 ห้อง
	- ประถมศึกษา	645 ห้อง
	- มัธยมศึกษาตอนต้น	92 ห้อง
	- มัธยมศึกษาตอนปลาย	12 ห้อง
	รวม	943 ห้อง

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

3	นักเรียน - ก่อนประถมศึกษา	2,459 คน
	- ประถมศึกษา	9,636 คน
	- มัธยมศึกษาตอนต้น	1,649 คน
	- มัธยมศึกษาตอนปลาย	135 คน
	รวม	13,879 คน
4	นักเรียนพิการเรียนรวม	859 คน
5	นักเรียนด้อยโอกาส	10,874 คน
6	ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด สพป.ชม. 6	
	- ผู้บริหารสถานศึกษา	79 คน
	- ครูผู้สอน	863 คน
	- พนักงานราชการ/ครูอัตราจ้าง/ลูกจ้างประจำ	146 คน
	- ลูกจ้างชั่วคราว (นักการภารโรง)	31 คน
	รวม	1,115 คน

ตารางที่ 3.3 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 6 มีจำนวน 12 เครือข่าย

ที่	กลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษา	อำเภอ	สังกัด สพป. เชียงใหม่ 6	
			โรงเรียนหลัก	โรงเรียนสาขา
1	จอมทอง	จอมทอง	5	-
2	อินทนนท์	จอมทอง	8	1
3	โมคคัลลาน	จอมทอง	6	-
4	แม่สอย	จอมทอง	7	-
5	ท่าช้าง	จอมทอง	9	1
6	ท่าเสาเทพพนม	แม่แจ่ม	10	2
7	สามัคคี	แม่แจ่ม	8	-
8	ประจิมพัฒนา	แม่แจ่ม	9	2

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ที่	กลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษา	อำเภอ	สังกัด สพป. เชียงใหม่ 6	
			โรงเรียนหลัก	โรงเรียนสาขา
9	แม่นาจ	แม่แจ่ม	11	-
10	เบญจมิตร	แม่แจ่ม	5	2
11	กัลยาณิวัฒนา	กัลยาณิวัฒนา	5	1
12	พัฒนศึกษา	กัลยาณิวัฒนา	5	3
รวม			88	12

2. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่

เขต 6

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มุ่งพัฒนาคุณภาพและสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่สากลบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม

พันธกิจ (Mission)

- 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคน มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งสู่สากลบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- 2) ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเท่าเทียม
- 3) ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นสำนักงานที่ทันสมัย

เป้าประสงค์ (Goal)

- 1) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเท่าเทียม

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นสำนักงานที่ทันสมัย

นโยบายการพัฒนา

การพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาการศึกษาโดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาทั้งระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดประเด็นของการพัฒนาไว้ 3 ประเด็น ประกอบด้วย

1) นโยบาย

- 1.1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 1.2) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิต ในสังคมได้อย่าง
- 1.3) พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน
- และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- 1.5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 1.6) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2) จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดไว้เพื่อเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการ
ประเมินตามที่กำหนด และที่สอดคล้องกับจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่ง ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตน กำหนดเป็นนโยบายใน การให้การสนับสนุนในกรณีที่ภารกิจมี
ความสอดคล้องและเกี่ยวข้องกันในทุกระดับ

3) จุดเน้นพิเศษเพื่อการบริหารคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของกลุ่มเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษา
ตามจุดเน้นพิเศษ อันได้แก่

- 3.1) เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกคน
- 3.2) พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 3.3) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อเตรียมรับการประกัน
คุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

3.4) สร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ

3.5) ส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษาและผู้เรียน ตามบริบทและความเหมาะสม

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จัดระบบการบริหารสถานศึกษาในสังกัดโดยใช้กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นฐาน (Area Based) โดยให้แต่ละกลุ่มเครือข่ายมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของต้นสังกัด

3. สภาพ และปัญหาของการนิเทศ

3.1 สภาพ และปัญหาของการนิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

การนิเทศการศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาโดยตรงเป็นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาใช้กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นฐาน โดยมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มี 3 อำเภอ แบ่งเป็นกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 12 กลุ่มเครือข่าย จะมีศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาละ 1 คน แต่เนื่องจากปัจจุบันมีศึกษานิเทศก์ 9 คน จึงทำให้ ศึกษานิเทศก์บางคนได้รับผิดชอบ 2 กลุ่มเครือข่ายๆ ในการนิเทศ ติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานการนิเทศ แบบนิเทศเต็มพิกัดร้อยละ 100 ด้วยการนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาแก่ครูถึงห้องเรียนอย่างทั่วถึง กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 (2563) ได้ระบุถึงปัญหา ที่พบจากการนิเทศ ติดตาม ไว้ในรายงานผลการดำเนินงานโครงการนิเทศ บูรณาการประสานการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโรงเรียนในสังกัด ปีงบประมาณ 2563 ไว้ดังนี้

1) ศึกษานิเทศก์ต้องรับผิดชอบโรงเรียนคนละประมาณ 9 - 10 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนในสังกัด มีทั้งหมด 98 โรงเรียน ในขณะที่ศึกษานิเทศก์มีเพียง 9 คน ทำให้ศึกษานิเทศก์แต่ละคนต้องดูแลโรงเรียนในความรับผิดชอบค่อนข้างมาก เพราะศึกษานิเทศก์บางคนต้องรับผิดชอบถึง 2 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) ภาระงานของศึกษานิเทศก์มีมาก ศึกษานิเทศก์มีภาระงาน ที่รับผิดชอบมาก ซึ่งไม่ได้มีงานที่ต้องออกนิเทศ ติดตามโรงเรียนที่รับผิดชอบอย่างเดียว หากแต่ยังต้องมีการงาน

ด้านนโยบายที่รับผิดชอบอย่างอื่นด้วย ส่งผลให้การการนิเทศแบบเต็มพิกัดร้อยละ 100 โดยเข้าไปนิเทศ และให้คำปรึกษาแก่ครูถึงห้องเรียนอย่างทั่วถึงทุกห้องเรียน และทุกโรงเรียนอย่างจริงจังนั้นสามารถทำได้เพียง 1 ครั้ง ต่อ 1 ปีการศึกษาเท่านั้น

3) ปัญหาด้านเวลา ในการออกนิเทศ ติดตาม แต่ละครั้งต้องใช้เวลาในการเดินทางค่อนข้างมาก เนื่องจากโรงเรียนอยู่ห่างกันและทึบกันดาร เดินทางลำบาก เวลาส่วนใหญ่จึงหมดไปกับการเดินทาง จึงทำให้การนิเทศไม่ทั่วถึงและต่อเนื่องถึงทุกห้องเรียนทุกโรงเรียนได้

4) ยานพาหนะ เนื่องจากการออกนิเทศแต่ละครั้งต้องใช้ยานพาหนะส่วนกลางในการเดินทาง เนื่องจากพื้นที่โรงเรียนอยู่ห่างไกล เดินทางลำบาก ต้องใช้รถที่เหมาะสมกับพื้นที่ ดังนั้นรถที่สามารถจะไปได้มีเพียงไม่กี่คัน ซึ่งบ่อยครั้งที่ไม่สามารถเดินทางหรือออกนิเทศได้เนื่องจากยานพาหนะไม่ว่าง เนื่องจากกลุ่มงานอื่นในสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ก็มีภารกิจที่ต้องใช้ยานพาหนะ

5) บริบทพื้นที่ของโรงเรียน โรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง อยู่ห่างไกล ทึบกันดารเดินทางลำบาก ซึ่งการออกนิเทศแต่ละครั้ง ต้องเสียเวลาไปกับการเดินทางจึงทำให้ช่วงเวลาในการนิเทศ ถูกบีบด้วยเวลา

6) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ซึ่งส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถลงพื้นที่ไปนิเทศถึงโรงเรียนได้

3.2 สภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายกัลยาณิวัฒนา

กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา เป็นกลุ่มเครือข่ายฯ หนึ่งของอำเภอ กัลยาณิวัฒนา ซึ่งเป็นกลุ่มเครือข่ายฯ ที่อยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 6 มากที่สุด เป็นระยะทาง 179 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทาง 3-4 ชั่วโมง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ประกอบไปด้วย 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านจันทร์ โรงเรียนบ้านแจ่มหลวง โรงเรียนสามัคคีสันม่วง โรงเรียนบ้านห้วยยา โรงเรียนบ้านขุนแม่รวม และ 1 สาขา คือ โรงเรียนบ้านจันทร์ สาขาแจ่มน้อย

จากรายงานผลการนิเทศ ติดตาม โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ตามโครงการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัด ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยติดตามงาน 12 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 2) การพัฒนาและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ 4) การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย 5) การจัดการเรียนรู้การอ่าน การเขียน 6) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 7) การจัดการเรียนรู้ส่งเสริมวินัยนักเรียน 8) การจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษา 9) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ DLTV /DLIT 10) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสู่ห้องเรียน 11) การนิเทศภายในโรงเรียน และ 12) การประกันคุณภาพการศึกษา

ด้วยแบบนิเทศ ติดตาม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมิน ในด้านที่ 11 การนิเทศภายใน โรงเรียน ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา พบว่าผลการประเมิน อยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ และพบว่าศึกษานิเทศก์ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา การนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ จึง ทำให้ความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการนิเทศภายในยังน้อย
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ หรือสนใจในงานวิชาการ โดยเฉพาะงานการนิเทศน้อย
- 3) การดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในของโรงเรียนส่วนใหญ่ มีโครงการ แต่การดำเนินงานยังขาดความชัดเจน ไม่มีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่เป็นระบบ ยังขาด หลักฐาน ร่องรอยของการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
- 4) การนิเทศภายในโรงเรียนยังขาดความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน
- 5) ระบบข้อมูลสารสนเทศในโรงเรียน ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่เป็นระบบ ไม่ สะดวกในการใช้การ และที่สำคัญครูบางส่วนในโรงเรียนยังไม่รับทราบ หรือสามารถเข้าถึงแหล่ง ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนตนเองได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

กัญญ์ รัตนพันธุ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง SOAR Analysis: เครื่องมือที่นำมาใช้แทน SWOT Analysis สรุปได้ว่า SOAR คือการวิเคราะห์เพื่อค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการนำไป ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายโดยเชื่อว่าทุกคน ทุกระบบมีเรื่องราวที่ดี ซ่อนอยู่เสมอโดยเป็นคำย่อของ

- 1) จุดแข็ง (Strengths) คือเรื่องราวดี ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร อาจอยู่ในรูปแบบของความรู้ ทักษะคน กระบวนการที่มีอยู่ใน ตัวคนใดคนหนึ่ง หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง อาจเป็นเรื่องดี ๆ ที่แม้จะ เกิดขึ้นเมื่อสิบปีที่แล้วก็สามารถนำมาเป็นจุดดี หรือจุดแข็งได้ กระบวนการการค้นหาจุดแข็งจึงเป็น กระบวนการค้นหาเรื่องดี ๆ จากความสำเร็จ
- 2) โอกาส (Opportunities) คือปัจจัยสนับสนุนให้ องค์กรมีความได้เปรียบ โอกาสในการวิเคราะห์ SOAR มาจากสองแหล่งคือจากจุดแข็ง หรือเรื่องดี ๆ ที่ได้จากผู้มีส่วนได้เสียแต่ละคน และการตีความจากเรื่องดี ๆ ที่เกิด ขึ้นภายนอกองค์กร
- 3) การสร้าง แรงบันดาลใจ (Aspiration) แรงบันดาลใจ คือพลังอำนาจในตนเอง ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิด และการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ โดยปรกटเมื่อมีการค้นหาและระบุ จุดแข็งและโอกาส ผู้มีส่วน ได้เสียจะค้นพบแรงบันดาลใจที่จะอยากขยายผล จุดแข็งและโอกาสนั้น
- 4) ผลดีที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

(Results) หลังจากสามารถระบุโอกาสได้แล้ว ผู้มีส่วนได้เสียสามารถร่วมกัน ประเมินผลดีที่คาดว่าจะเกิดขึ้น SOAR Analysis จะเน้นหาการค้นหาคจุดแข็งและโอกาส ให้มากที่สุดแล้วเอามาสร้างแรงบันดาลใจ และคาดถึงผลที่จะเกิดขึ้นไปเลย โดยเชื่อว่า ยังมีและใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและโอกาส มากเท่าใด เราจะสามารถ ปิดจุดอ่อน หรือพลิกจุดอ่อนเป็นจุดแข็ง รวมทั้งสามารถบริหารความเสี่ยง หรือสร้างโอกาสจากภัยคุกคามได้ โดยพบว่าเมื่อมี การนำเครื่องมือ SOAR Analysis มาใช้จะสามารถดึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย และสามารถได้ข้อมูลและพัฒนากลยุทธ์ได้ดีกว่าการใช้ SWOT Analysis

ระย้า คงขาว, มนธิช สิริสมบุญ, และเอี่ยมพร หลินเจริญ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อเสริมสร้าง สมรรถภาพการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครู 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการ นิเทศ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศ 4) ประเมินรูปแบบการนิเทศ มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้สำหรับครู ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการนิเทศ ใช้แบบ ประเมินรูปแบบการนิเทศ แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศ แหล่งข้อมูลคือครูที่สมัครเข้า ร่วมดำเนินงานจำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยในชั้น เรียน ส่วนแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการนิเทศแหล่งข้อมูล คือครูผู้สอน จำนวน 40 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักการ นิเทศการศึกษาต้องใช้ความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม มีการติดตามอย่างต่อเนื่องและ สร้างขวัญกำลังใจอย่างหลากหลายและเหมาะสม ส่วนแนวทางกิจกรรมหรือกระบวนการนิเทศ ควรเป็นกรณีศึกษาแบบชี้แนะ เพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงการสอน และปรับปรุงการวัดและประเมินผลผู้เรียน 2) รูปแบบการนิเทศ มีกระบวนการ 5 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างความตระหนัก ขั้นที่ 2 ร่วมรวมพลังค้นหา ขั้นที่ 3 ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ขั้นที่ 4 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา ขั้นที่ 5 ร่วมเผยแพร่สู่มวลชน ผลการประเมิน รูปแบบการนิเทศ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสอง รายการ ส่วนผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่าครูผู้สอนเกิดเจตคติที่ดี และตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน มีการระดมความคิดและสามารถกำหนดหัวข้อการวิจัยพร้อมระบุเหตุผลและ

ความสำคัญ วัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยได้ และสามารถทำผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และเผยแพร่แก่สื่อมวลชนได้เป็นอย่างดี 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา และความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

รัตติยา มะโน (2561) ได้ทำการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยศึกษาองค์ประกอบศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล กับกลุ่มตัวอย่างคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 475 คน ใช้ตารางกระจิชี่และมอร์แกน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในที่มีผลการประเมินภายนอกที่สามระดับดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบใช้ค่าที่ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการนิเทศภายในประกอบด้วย ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ด้านสื่อและเทคโนโลยี และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาการนิเทศภายใน พบว่ามีปัญหาไม่แตกต่างกันแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า 1) ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ บุคลากรทุกคนควรให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน 2) ด้านวิธีการนิเทศ ควรชี้แจงแผนการดำเนินการนิเทศให้ทราบก่อนดำเนินการนิเทศ 3) ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศไว้ในแผนการนิเทศให้ชัดเจน 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยีควรมีผู้รับผิดชอบ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน

คมสัน พิมพ์วาปี และจุไรรัตน์ สดรุง (2563) ได้วิจัยรูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูวิทยาศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษารูปแบบการนิเทศ การสอนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครูวิทยาศาสตร์ (2) เปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูวิทยาศาสตร์ ประชากรที่คือครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษา ที่ได้รับเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2560 จำนวน 3,328 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการสอนและพฤติกรรม การสอนของครูวิทยาศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการนิเทศการสอนแบบคลินิก รูปแบบการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเอง และรูปแบบการนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูวิทยาศาสตร์ในภาพรวม และผลการเปรียบเทียบ รูปแบบการนิเทศการสอนในภาพรวม พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูวิทยาศาสตร์มากที่สุด คือ รูปแบบการนิเทศการสอนแบบคลินิก โดยรูปแบบการนิเทศการสอนแบบคลินิกส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูวิทยาศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ด้านการวางแผนการสอน ด้านการใช้สื่อการสอน ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล

ชนมณี ศิลาณุกิจ, อำนวย ทองโปร่ง, รังสรรค์ มณีเล็ก, และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหาร โรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพสร้างรูปแบบการบริหารโดยใช้วงจรคุณภาพ และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โรงเรียน เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและ ปัญหาการบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ พบว่า บริหารจัดการด้วยระบบวงจรคุณภาพของ เดมมิ่ง (PDCA) มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพตามเกณฑ์การประเมินรางวัลคุณภาพระดับองค์กร และการบริหารโรงเรียนมีปัญหาในด้านการตรวจสอบไม่เป็นปัจจุบัน 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียน โดยใช้วงจรคุณภาพ ประกอบด้วย หลักการและแนวคิด ของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ ลักษณะการบริหารโรงเรียน 6 ด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียน โดยใช้วงจรคุณภาพ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความสอดคล้อง มี เป็นไปได้ และมีเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ธัญญารัตน์ ทองทิพย์ (2563) ศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหาร งานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนเขตห้วยขวาง 2) เปรียบเทียบระดับ การบริหาร งานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นคณะครูของโรงเรียนเขตห้วยขวาง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 103 คน เครื่องมือ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการ โดยใช้วงจรคุณภาพของ โรงเรียนเขตห้วยขวาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อย คือ ด้านงานวัดผลและประเมินผล ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านงานนิเทศภายใน ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านงานวิจัยในชั้นเรียน และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนเขตห้วยขวางสังกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ละออ วันจิว, และฉลอง ชาตรุประชีวิน (2563) ได้ศึกษากลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวัดอุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น สภาพแวดล้อม และแนวทางการส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก 2) สร้างกลยุทธ์ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก 3) ประเมิน ความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ของกลยุทธ์ วิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็น สภาพแวดล้อม และแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้การสนทนากลุ่ม และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ ใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น สภาพแวดล้อม และแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่ามีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การจัดสรรอัตราครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินให้ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดโรงเรียนศูนย์เครือข่ายบริการทางวิชาการ และเลื่อนวัตรกรรมเทคโนโลยี 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน 4) ด้านการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่หรือพื้นที่ใกล้เคียงเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก 5) ด้านการระดม ทรัพยากร ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 6) ด้านความพร้อมปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณให้โรงเรียน ขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 60 คนลงมา เพื่อดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สมเกียรติ สัจจารักษ์ นิพนธ์ บริเวรณันท์, อดุล นาคะโร, เอมอร นาคหลง, และสุวิชา วิริยมานุวงศ์ (2563) การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒณคดี

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) 2) เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายคือตัวแทนนักเรียนจากห้องเรียนที่ครู ดันแบบได้เปิดชั้นเรียนไปแล้ว ชุมชนละ 2 คน โดยเป็นนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ครู กำหนดไว้ รวมทั้งสิ้น 48 คน ครู จำนวน 131 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน และคณาจารย์ กลุ่มวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแบบสัมภาษณ์เจาะลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) การปฏิบัติ (Do) และการสะท้อนคิดผล การปฏิบัติงาน (See) ผลการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทของวิชาที่สอน มีจุดเน้นสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ได้เรียนรู้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อนครู มีความมั่นใจในการพูด เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางาน ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมมากขึ้น ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันมากขึ้น กระตือรือร้นในการทำงาน รับผิดชอบในตามวงรอบการทำงาน ร่วมมือกันภายในชุมชน คิดหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับ นักเรียน ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสุขและสนุกสนานในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น

สุริรัตน์ เบญจกุล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2563) แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายใน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน และหาแนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายในของ โรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำนวน 322 คน เครื่องมือ ได้แก่แบบสอบถาม และการ สัมภาษณ์สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งสิ้น 7 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายใน มีการนิเทศ ภายในอยู่ในระดับมาก ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายใน ของโรงเรียน มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) มีการประชุมประจำเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นิเทศการ เรียนการสอนด้วยตนเอง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ โรงเรียนจัดหาแนวทางการปฏิบัติ 3) ด้าน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จัดกิจกรรมละลาย

พฤติกรรม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการจัดทำที่ชัดเจน มีการประเมินการใช้หลักสูตรควบคู่ไปกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โรงเรียนควรจัดทำเป็นโครงการอยู่ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา เพื่อสามารถกำหนดงบประมาณได้อย่างเหมาะสม

พศิน แดงจวง, ชาลี ภักดี, และฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์ (2564) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาคูเพื่อจัดการเรียนการสอน ตามแนวสะเต็มศึกษา (Stem Education) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาศาภาพการจัดการเรียนการสอนตามแนวสะเต็มศึกษา ในสถานศึกษา 2) ศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนตามแนวสะเต็มศึกษา และ 3) เสริมสร้าง และพัฒนาสมรรถภาพครูให้เป็นครูที่พัฒนาตนเอง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก สังกัด และประชุมกลุ่มย่อย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ทาวซ์เมทริกซ์ (TOWS Matrix) และสะท้อนกลับ ผลการวิจัย พบว่า 1) ในสถานศึกษาทุกขนาดครูยังขาดความสนใจพัฒนาตนเอง 2) ปัจจัย เงื่อนไข ในสถานศึกษาขนาดเล็กและกลางไม่แตกต่างกัน คือ ครูมีแรงบันดาลใจ ผู้บริหารให้การสนับสนุน แต่นักเรียนเรียนอ่อน ขาดงบประมาณ ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่ ครูมีความรู้สูง แต่ขาดแรงบันดาลใจ 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพครู ยุทธศาสตร์เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็กและกลาง ต้องส่งเสริมให้ครูได้อบรมการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) เป็น “ครูเพื่อศิษย์” ให้ชุมชนมีส่วนร่วมเป็น “สถานศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนโดยชุมชน” สถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารต้องประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ยุทธศาสตร์เสริมสร้าง สถานศึกษาขนาดเล็กและกลางมีจุดอ่อนมากจึงต้องให้ทำงานเป็นทีม สถานศึกษาขนาดใหญ่ต้องส่งเสริมทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งสถานศึกษา ทำงานเป็นทีม เขียนตำราจากประสบการณ์ ทำงานวิจัย สร้างหอเกียรติยศเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

วัฒนา หงสกุล และเดือนใจ ดลประสิทธิ์ (2565) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพความคาดหวัง และสภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานวิชาการโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความคาดหวังการบริหารงานวิชาการโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมาก และสภาพที่เป็นจริงพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2) การจัดลำดับความสำคัญการบริหารงานวิชาการโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า อันดับสูงสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือด้านการนิเทศการศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ และ 3) แนวทางในการพัฒนาในการบริหารงานวิชาการโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ส่งเสริมการทำงาน อันได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และข้อมูลสารสนเทศให้เพียงพอตามต้องการ มีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานของครูให้มีความเหมาะสม ครูสามารถมีเวลาในการพัฒนางานด้านอื่น ๆ ได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้ และเข้าอบรมเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างเหมาะสม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

วิลเลียมส์ (William, 1994) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนโดยศึกษาจากครู ผู้บริหารและประธานสหภาพครูในกลุ่มโรงเรียน K-12 ในเมืองขนาดใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ได้รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสำรวจประมาณค่าจากผู้บริหารโรงเรียน 159 คน คณะครู 195 คนจากโรงเรียน 11 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการสอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญและรับผิดชอบ กับการนิเทศภายในโรงเรียนเท่ากับการจัดการด้านอื่น ๆ และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรลดคนวัดกรรมในการนิเทศภายในที่ซับซ้อนลง ควรมีการยืดหยุ่นและพัฒนากลยุทธ์ในการนิเทศภายในเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน

อเนลโล (Anello, 1996) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายใน พบว่าผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนเองได้เป็นอย่างดี ในส่วนครูให้ความคิดเห็นว่าครูต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูรู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับ

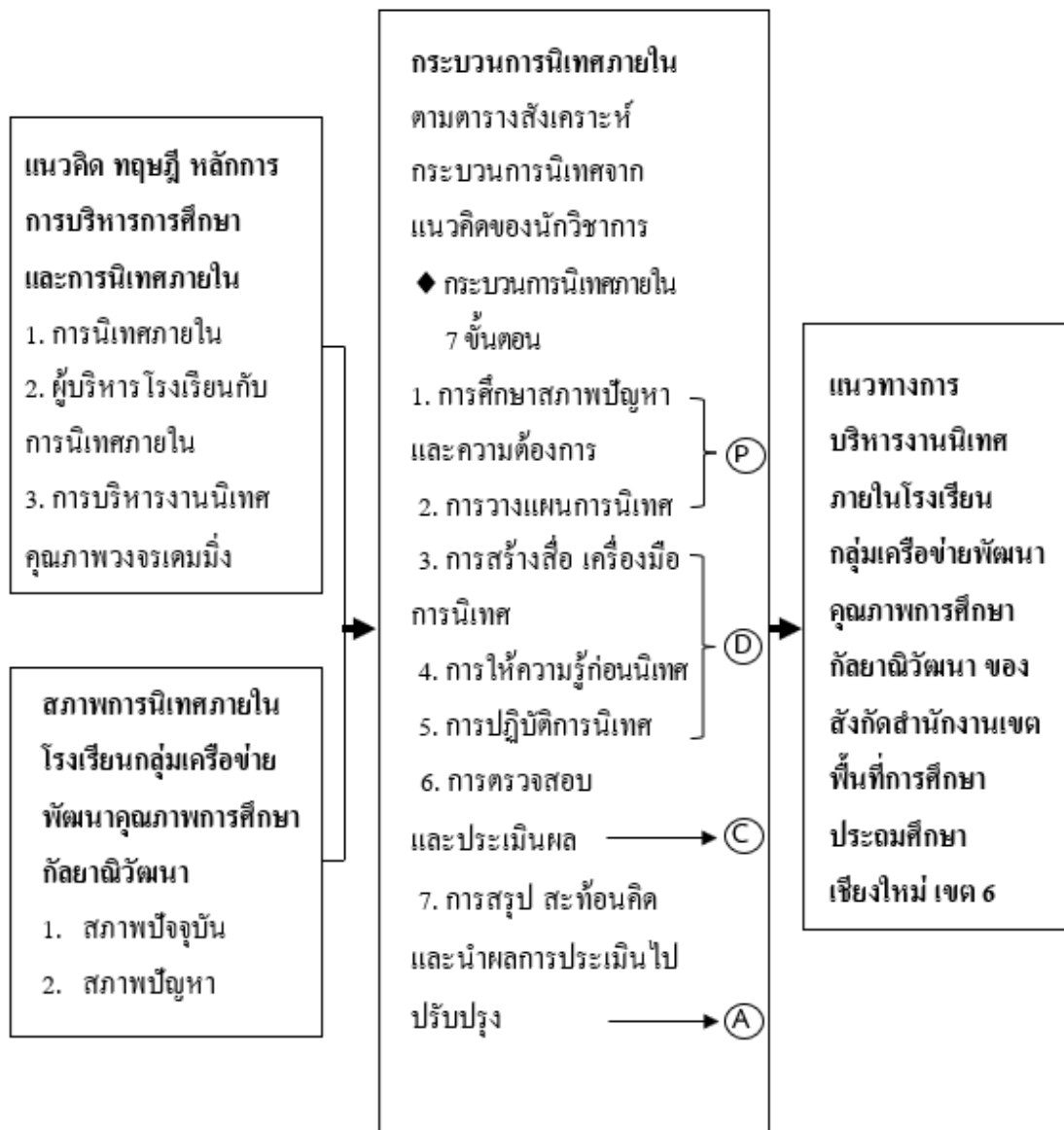
จ้าว (Zhao, 2009) ได้ทำการศึกษาการใช้วงจรคุณภาพ PDCA การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า หากมีการนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ เนื่องจากคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนการสอนเป็นการทำงานตามขั้นตอนของ PDCA ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า หากมี

การวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล จะส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

จากเอกสารและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารคุณภาพ วงจรเดมมิ่ง (PDCA) และการนิเทศภายใน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงานการนิเทศภายในอย่างมีคุณภาพ มีส่วนสำคัญ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดจนเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในการร่วมพัฒนา ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จะช่วยพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นจึงได้ทำการศึกษาสภาพ ปัญหาการนิเทศภายใน สู่การพัฒนาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถ้ำก๊วยพัฒนา อันจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของสถานสู่การเป็นสถานศึกษาคุณภาพ ผู้เรียนคุณภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมวิธี ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา การนิเทศภายใน และสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถ้ำก๊วยพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การนิเทศภายใน และจัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผู้วิจัยได้ออกแบบ วิธีดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

1. ประชากร

คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครู จำนวน 76 คน รวมทั้งหมด 81 คน

2. ข้อมูล และแหล่งข้อมูล

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้จาก ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษากัลยาณิวัฒนา โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

3. เครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา การนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม กรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 42 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง หน้าที่ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาการนิเทศ ภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายกัลยาณิวัฒนา ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (1970) ครอบคลุมเนื้อหาการบริหารงานนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
- 2) การวางแผนการนิเทศ
- 3) สร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ
- 4) ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ
- 5) การปฏิบัติการนิเทศ
- 6) การตรวจสอบและประเมินผล
- 7) การสรุป การสะท้อนคิด และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ตอนที่ 2 กำหนดค่าระดับของคะแนน ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

- | ระดับคะแนน | ความหมาย |
|------------|--|
| 5 | หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด |

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัญหา”

- | ระดับคะแนน | ความหมาย |
|------------|---|
| 5 | หมายถึง สภาพปัญหาที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง สภาพปัญหาที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง สภาพปัญหาที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง สภาพปัญหาที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง สภาพปัญหาที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ความต้องการในนิเทศภายใน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการนิเทศภายในโรงเรียน

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาของการนิเทศภายในโรงเรียนมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และการนิเทศภายในโรงเรียน นำผลการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นตารางและสรุปขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน และนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.2 กำหนดกรอบงานที่จะใช้ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

3.2.3 สร้างข้อคำถามโดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศ มาเป็นกรอบคิด และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม การดำเนินการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 7 ขั้นตอน โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน

3.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำและตรวจสอบ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามสภาพ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ทำเป็นฉบับสมบูรณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม นำผลการตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม ระหว่าง 0.60 - 1.00

3.2.6 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

3.2.7 จัดพิมพ์ทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มประชากรในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม ให้กับทางโรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียน ในรูปแบบออนไลน์ โดยกำหนดระยะเวลาในการเข้าตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจเช็คจำนวนการตอบแบบสอบถามในระบบเป็นระยะ เพื่อติดตามการตอบแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามอีกครั้งก่อนที่จะนำข้อมูลเข้าสู่ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนทุกคนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของเครื่องมือ ซึ่งมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าเฉลี่ยร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดคะแนนของคำตอบในแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด ความต้องการในนิเทศภายใน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการนิเทศภายในโรงเรียน ใช้วิธีการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่ม โดยวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 จัดทำแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

1. จัดทำร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา

1.1 ผู้ให้ข้อมูล

ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 10 คน

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

1.1.2 ครูวิชาการโรงเรียน จำนวน 5 คน

โดยกำหนดเกณฑ์การเลือก โรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติคือ 1. มีผลการประเมินภายนอก (สมศ.) รอบที่ 4 ระดับดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน 2. เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัล IQA AWARD ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1) โรงเรียนพุทธโสภณ | สังกัด สพป. เชียงใหม่ เขต 1 |
| 2) โรงเรียนบ้านน้ำริน | สังกัด สพป. เชียงใหม่ เขต 2 |
| 3) โรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) | สังกัด สพป. เชียงใหม่ เขต 4 |
| 4) โรงเรียนชุมชนท่าข้าม | สังกัด สพป. เชียงใหม่ เขต 5 |
| 5) โรงเรียนศรีจอมทอง | สังกัด สพป. เชียงใหม่ เขต 6 |

1.2 ข้อมูล และแหล่งข้อมูล

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน จำนวน 5 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1, 2, 4, 5 และ 6 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

1.3 เครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยครอบคลุมเนื้อหาการบริหารงานนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน

1.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่เป็น Best Practice ด้านการนิเทศภายใน มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการนิเทศ และการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2) กำหนดกรอบงานที่จะใช้ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
- 3) สร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยครอบคลุมการบริหารงานนิเทศตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 7 ขั้นตอน

4) นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำและตรวจสอบ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ข้อคำถามการสัมภาษณ์ แนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านบริหารงานนิเทศภายใน ทำเป็นฉบับสมบูรณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม นำผลการตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00

6) ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามการสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

7) จัดพิมพ์ทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.3.3 วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนของโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านบริหารงานนิเทศภายใน ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และตัวแทนครูที่เป็นกลุ่มประชากรในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยกำหนดการสัมภาษณ์โรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียน จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครูวิชาการ มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.4.1 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยนำข้อปฏิบัติในการบริหารงานนิเทศภายในมาจัดกลุ่ม นำข้อปฏิบัติที่เหมือนกัน หรือมีความถี่ในการปฏิบัติ มาจัดกลุ่ม

1.4.2 นำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง มาสรุปเป็นแนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน

1.4.3 ผู้วิจัยนำมาเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เขียนรายงานวิจัย และเผยแพร่ต่อไป

2. ตรวจสอบร่างแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 3 คน

คือผู้เชี่ยวชาญที่เลือกแบบเจาะจงจากผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหาร งานนิเทศได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ที่ดูแล รับผิดชอบกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประสานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา รวม 3 คน

2.2 ข้อมูล และแหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ จากแบบประเมินความ เหมาะสมของร่างแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ ข้อมูล

2.3 เครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบประเมินความเหมาะสม ของร่างแนวทาง เพื่อศึกษาแนวทาง การบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา

2.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบประเมิน แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1) นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ แนวทางการบริหาร งานนิเทศภายในของโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 5 โรงเรียน มาจัดทำเป็นร่างแนวทาง การบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

2) จัดทำแบบประเมินความเหมาะสม ของร่างแนวทางการบริหารงาน นิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3) นำร่างแบบประเมินความเหมาะสมที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำและตรวจสอบ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน ทำเป็นฉบับสมบูรณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อพิจารณา ความสอดคล้องของข้อคำถาม นำผลการตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ระหว่าง 0.60 - 1.00

5) ปรับปรุงแก้ไขข้อแบบประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

6) จัดพิมพ์ทำเป็นแบบประเมินความเหมาะสมฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3.3 วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินความเหมาะสม เพื่อทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบประเมินความเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ดังนี้

2.4.1 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแบบประเมินความเหมาะสม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

2.4.2 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาสรุปเป็นแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสม

2.4.3 จัดทำแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และจัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 นำเสนอ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานนิเทศภายใน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายใน

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบร่างแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และจัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 นำเสนอ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการนิเทศภายใน ใช้ทำการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนทุกคนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ

การศึกษากัลยาณิวัฒนา โดยใช้แบบสอบถามตามที่ปรากฏไว้ในภาคผนวก ข หน้า 132 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ปรากฏรายละเอียด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายใน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (N=81 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	33	40.00
หญิง	48	59.26
รวม	81	100
2. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.90
ปริญญาตรี	60	74.07
ปริญญาโท	18	23.40
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	81	100
3. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	3	3.70
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการฯ	2	2.47
ครูผู้สอน	76	93.83
รวม	81	100
4. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน		
น้อยกว่า 1 ปี	5	6.50
1-5 ปี	32	39.51
5-10 ปี	19	24.70
มากกว่า 10 ปี	25	32.50
รวม	81	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (N=81 คน)	ร้อยละ
5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ การนิเทศภายใน หรือไม่		
ไม่มี	25	30.86
มี ถ้ามีท่านได้รับความรู้ จากแหล่งใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)	56	69.14
1. จากการอบรม	0	0.00
2. จากการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน	9	16.07
3. ศึกษาจากหนังสือ/เอกสาร	23	41.07
4. อื่น ๆ.....	34	60.71
รวม	81	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.26) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 40.74) วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 74.07) รองลงมาก็คือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 23.40) น้อยที่สุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 3.90) ส่วนปริญญาเอกไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครูผู้สอน (ร้อยละ 93.83) ผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 3.70) รักษาการแทนผู้อำนวยการฯ (ร้อยละ 2.47) ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียน 1-5 ปี (ร้อยละ 39.51) รองลงมาก็คือ มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 32.50) ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียน 5-10 ปี (ร้อยละ 24.70) และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 6.50) ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจ การนิเทศภายใน (ร้อยละ 69.14) ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับความรู้มาจากอื่น ๆ เช่น จากผู้รู้ และอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 60.71) รองลงมาก็คือ ศึกษาจากหนังสือ/เอกสาร (ร้อยละ 41.07) และจากการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 16.07) ตามลำดับ และที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ การนิเทศภายใน (ร้อยละ 30.86)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานนิเทศภายใน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และจัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.2 – 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถ้ำเขาวัดนา รวมทุกด้าน ตามวงจรคุณภาพ
PDCA

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพปัญหา		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	3.05	0.54	ปานกลาง	2.78	0.60	ปานกลาง
2	การวางแผนการนิเทศ	2.65	0.56	ปานกลาง	2.99	0.62	ปานกลาง
3	การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ	2.70	0.55	ปานกลาง	3.14	0.58	ปานกลาง
4	การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	2.43	0.64	น้อย	3.24	0.62	ปานกลาง
5	การปฏิบัติการนิเทศ	3.13	0.64	ปานกลาง	3.36	0.61	ปานกลาง
6	การตรวจสอบและประเมินผล	3.08	0.60	ปานกลาง	3.16	0.62	ปานกลาง
7	การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง	2.78	0.61	ปานกลาง	3.20	0.68	ปานกลาง
รวม		2.87	0.59	ปานกลาง	3.15	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากลุ่มถ้ำเขาวัดนา รวมทุกด้านโดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.87$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการปฏิบัติการนิเทศ ($\mu=3.13$, $\sigma=0.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานศึกษาได้จัดทำ คือการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ($\mu=2.43$, $\sigma=0.64$)

ส่วนปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากลุ่มถ้ำเขาวัดนา รวมทุกด้าน โดยรวมมีปัญหาการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.15$, $\sigma=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการปฏิบัติการนิเทศ ($\mu=3.36$, $\sigma=0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\mu=2.78$, $\sigma=0.60$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ตามวงจรคุณภาพ ชั้น P

ข้อที่	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	จัดประชุมครูใน โรงเรียนร่วมหารือ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการการนิเทศภายใน	3.27	0.57	ปานกลาง	2.54	0.69	ปานกลาง
2	แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	4.09	0.53	มาก	1.77	0.59	น้อย
3	ครูในโรงเรียนได้ร่วมสะท้อนสภาพ ปัจจุบันปัญหา และความต้องการ การนิเทศภายในอย่างทั่วถึง	2.17	0.56	น้อย	3.78	0.63	มาก
4	ครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล สภาพ ปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศภายในให้ได้ ข้อมูลและปัญหาที่แท้จริง	2.26	0.52	น้อย	2.91	0.55	ปานกลาง
5	จัดลำดับความสำคัญของปัญหา พร้อมกำหนดปัญหาที่ต้องการ แก้ไขร่วมกันอย่างชัดเจน	3.44	0.54	ปานกลาง	2.90	0.54	ปานกลาง
รวม		3.05	0.54	ปานกลาง	2.78	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าสภาพการนิเทศภายใน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ โดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ($\mu=3.05$, $\sigma=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ($\mu=4.09$, $\sigma=0.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่สถานศึกษาได้จัดทำ คือครูในโรงเรียนได้ร่วมสะท้อนสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในอย่างทั่วถึง ($\mu=2.17$, $\sigma=0.56$)

ส่วนปัญหาการนิเทศภายใน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ โดยรวมมีปัญหาการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.78$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในโรงเรียนได้ร่วมสะท้อนสภาพ ปัญหา และความต้องการนิเทศภายในอย่างทั่วถึง ($\mu=3.78$, $\sigma=0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แต่งตั้งคณะดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ($\mu=1.77$, $\sigma=0.59$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ด้านการวางแผนการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ชั้น P

ข้อที่	การวางแผนการนิเทศ	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ สภาพ และปัญหา การนิเทศภายในมาใช้ในการวางแผนการนิเทศภายใน	2.09	0.57	น้อย	2.72	0.69	ปานกลาง
2	มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.19	0.55	ปานกลาง	1.57	0.67	น้อย
3	ครูทุกคนรับรู้ รับทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในอย่างทั่วถึงและเป็นไปทิศทางเดียวกัน	2.80	0.58	ปานกลาง	3.35	0.59	ปานกลาง
4	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน	2.15	0.57	น้อย	4.19	0.55	มาก
5	จัดทำแผนงาน/โครงการ และปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศภายในอย่างชัดเจน	3.72	0.50	มาก	2.43	0.70	น้อย
6	จัดทำคู่มือการนิเทศภายในมีขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมการนิเทศไว้ชัดเจน	1.95	0.59	น้อย	3.68	0.52	มาก
รวม		2.65	0.56	ปานกลาง	2.99	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวม มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.65$, $\sigma=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือจัดทำแผนงาน/โครงการ และปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศภายในอย่างชัดเจน ($\mu=3.72$, $\sigma=0.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่สถานศึกษาได้จัดทำ คือจัดทำคู่มือการนิเทศภายในมีขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมการนิเทศไว้ชัดเจน ($\mu=1.95$, $\sigma=0.59$)

ส่วนปัญหาการนิเทศภายในด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมมีปัญหาการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.99$, $\sigma=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน ($\mu=4.19$, $\sigma=0.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน ($\mu=1.57$, $\sigma=0.67$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถ้ำเขาวัดพัฒนา ด้านสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ขั้น D

ข้อที่	สร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	มีการ PLC คณะทำงานเพื่อจัดทำสื่อ และเครื่องมือการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	1.77	0.63	น้อย	3.73	0.59	มาก
2	เลือกใช้สื่อ/เครื่องมือการนิเทศภายในอย่างหลากหลาย และถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	2.89	0.52	ปานกลาง	2.89	0.54	ปานกลาง
3	ผู้นิเทศทำความเข้าใจในการใช้สื่อ และเครื่องมือการนิเทศได้อย่างถูกต้อง	3.20	0.55	ปานกลาง	3.15	0.63	ปานกลาง
4	มีการปรับปรุงพัฒนาสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับการนิเทศแต่ละครั้ง	1.95	0.54	น้อย	4.07	0.58	มาก
5	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้าง สื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน	3.12	0.53	ปานกลาง	2.10	0.60	น้อย
6	โรงเรียนสนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการปฏิบัติการนิเทศ	3.27	0.54	ปานกลาง	2.93	0.56	ปานกลาง
รวม		2.70	0.55	ปานกลาง	3.14	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการนิเทศภายใน ด้านสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ โดยรวม มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.70$, $\sigma=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวก

สำหรับการปฏิบัติการนิเทศ ($\mu=3.27$, $\sigma=0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่สถานศึกษาได้จัดทำ คือ มีกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คณะทำงานเพื่อจัดทำสื่อและเครื่องมือ นิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ($\mu=1.77$, $\sigma=0.63$)

ส่วนปัญหานิเทศภายใน ด้านสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ โดยรวมมีปัญหานิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.14$, $\sigma=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงพัฒนาสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับการนิเทศแต่ละครั้ง ($\mu=4.07$, $\sigma=0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือสถานศึกษามีปัญหาน้อย ที่พบน้อยที่สุด คือมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน ($\mu=2.10$, $\sigma=0.60$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหานิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ด้านให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ตามวงจรคุณภาพ ขั้น D

ข้อที่	ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ประชุมอบรม PLC ให้ความรู้ เทคนิค วิธีการในการนิเทศภายใน บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ /ผู้รับนิเทศ	2.56	0.68	ปานกลาง	3.48	0.65	ปานกลาง
2	ส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการนิเทศภายใน	1.80	0.58	น้อย	3.00	0.59	ปานกลาง
3	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสิทธิภาพดำเนินงานนิเทศภายใน	1.94	0.57	น้อย	3.88	0.55	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูให้มีความตื่นตัวและ มีความพร้อมรับการนิเทศ	3.42	0.72	ปานกลาง	2.62	0.68	ปานกลาง
รวม		2.43	0.64	น้อย	3.24	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสภาพการนิเทศภายใน ด้านให้ความรู้ก่อนการนิเทศโดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.43$, $\sigma=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูให้มีความตื่นตัวและ มีความพร้อมรับการนิเทศ ($\mu=3.42$, $\sigma=0.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานศึกษาได้จัดทำ คือส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ($\mu=1.69$, $\sigma=0.78$)

ส่วนปัญหาการนิเทศภายใน ด้านให้ความรู้ก่อนการนิเทศ โดยรวมมีปัญหาการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24, \sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ดำเนินงานนิเทศภายใน ($\mu = 3.88, \sigma = 0.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานศึกษามีปัญหาน้อยที่พบน้อยที่สุด คือผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นครูให้มีความตื่นตัวและมีความพร้อมรับการนิเทศ ($\mu = 2.62, \sigma = 0.68$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ชั้น D

ข้อ ที่	การปฏิบัติการนิเทศ	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ประชุมครูผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อรับทราบรายละเอียดและกำหนดการก่อนการนิเทศภายใน	3.35	0.55	ปานกลาง	2.70	0.53	ปานกลาง
2	มีการดำเนินการนิเทศภายในตามแผนการนิเทศ/ปฏิทินการนิเทศที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง	2.73	0.74	ปานกลาง	4.20	0.58	มาก
3	ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์การเรียนรู้การนิเทศภายใน	2.62	0.64	ปานกลาง	4.02	0.57	มาก
4	มีการนิเทศ ด้วยการสังเกตการสอนครบทุกชั้นเรียน	3.19	0.65	ปานกลาง	3.36	0.63	ปานกลาง
5	การปฏิบัติการนิเทศด้วยบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร	3.36	0.73	ปานกลาง	3.28	0.65	ปานกลาง
6	มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	3.38	0.62	ปานกลาง	3.17	0.56	ปานกลาง
7	ผู้นิเทศให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้คำปรึกษาครูด้วยความเต็มใจเป็นกันเองและด้วยความเป็นกลาง	3.15	0.57	ปานกลาง	3.46	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ ที่	การปฏิบัติการณ์เทศ	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
8	มีการนิเทศด้วยรูปแบบการ นิเทศที่หลากหลาย	2.96	0.66	ปานกลาง	3.91	0.61	มาก
9	มีการบันทึกการนิเทศภายในเป็น หลักฐานและครูทุกคนมีสมุดนิเทศ	3.42	0.54	ปานกลาง	2.20	0.58	น้อย
10	ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องชมเชย ผู้รับการนิเทศที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา	3.23	0.65	ปานกลาง	3.27	0.75	ปานกลาง
รวม		3.13	0.64	ปานกลาง	3.36	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการณ์เทศ โดยรวม มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.13$, $\sigma=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีการบันทึกการนิเทศภายในเป็นหลักฐาน และครูทุกคนมีสมุดนิเทศ ($\mu=3.42$, $\sigma=0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่สถานศึกษาได้จัดทำ คือ ครูได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ประสพการณ์การเรียนรู้ การนิเทศภายใน ($\mu=2.62$, $\sigma=0.64$)

ส่วนปัญหาการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการณ์เทศ โดยรวมปัญหาการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.36$, $\sigma=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีการดำเนินการนิเทศภายในตามแผนการนิเทศ/ปฏิทินการนิเทศที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง ($\mu=4.20$, $\sigma=0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานศึกษามีปัญหาน้อยที่พบน้อยที่สุด คือมีการบันทึกการนิเทศภายในเป็นหลักฐาน และครูทุกคนมีสมุดนิเทศ ($\mu=2.20$, $\sigma=0.58$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ด้านการตรวจสอบและ
ประเมินผล ตามวงจรคุณภาพ ชั้น C

ข้อที่	การตรวจสอบและประเมินผล	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	มีวิธีการประเมินผลสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ใน การนิเทศภายในแต่ละครั้ง	3.72	0.67	ปานกลาง	2.06	0.76	น้อย
2	โรงเรียนมีการตรวจสอบ/ประเมินผล การนิเทศภายในเป็นระยะ ๆ อย่าง ต่อเนื่องและมีระบบ	2.83	0.64	ปานกลาง	3.42	0.56	มาก
3	ประเมินผลการนิเทศได้ครอบคลุมทั้ง ด้านปัจจัยกระบวนการ และผลผลิต	3.14	0.58	ปานกลาง	3.06	0.57	ปานกลาง
4	มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องทราบ	2.90	0.56	ปานกลาง	3.21	0.60	ปานกลาง
5	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ นิเทศภายในได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และวิธีการปรับปรุง แก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน	2.80	0.53	ปานกลาง	4.04	0.58	มาก
รวม		3.08	0.60	ปานกลาง	3.16	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการนิเทศภายใน ด้านการตรวจสอบและประเมินผล โดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.08$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีวิธีการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการนิเทศภายในแต่ละครั้ง ($\mu=3.72$, $\sigma=0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่สถานศึกษาได้จัดทำ คือครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายในได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และวิธีการปรับปรุง แก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน ($\mu=2.80$, $\sigma=0.53$)

ส่วนปัญหาการนิเทศภายใน ด้านการตรวจสอบและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.16$, $\sigma=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายในได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และวิธีการ

ปรับปรุง แก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน ($\mu=4.04$, $\sigma=0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีวิธีการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการนิเทศภายใน แต่ละครั้ง ($\mu=2.06$, $\sigma=0.76$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางวัฒนา ด้านการสรุปคิด และ นำผลประเมินมาปรับปรุง ตามวงจรคุณภาพ ชั้น A

ข้อที่	การสรุป สะท้อนคิด และ นำผลการประเมินมาปรับปรุง	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ครูได้สะท้อนการจัดการเรียน การสอนของตนเอง	1.96	0.55	น้อย	3.25	0.78	ปานกลาง
2	นักเรียนได้ร่วมสะท้อนคิดถึง การจัดการเรียนการสอนของครู	1.56	0.65	น้อย	3.65	0.57	มาก
3	ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมสรุปผล การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	3.31	0.54	ปานกลาง	2.98	0.79	ปานกลาง
4	ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุง และพัฒนางานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.25	0.64	ปานกลาง	3.14	0.66	ปานกลาง
5	โรงเรียนได้นำผลการประเมินไป ใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน การนิเทศภายในโรงเรียน	3.36	0.57	ปานกลาง	3.07	0.75	ปานกลาง
6	จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อ เผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ	3.22	0.68	ปานกลาง	2.89	0.57	ปานกลาง
รวม		2.78	0.61	ปานกลาง	3.20	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพการนิเทศภายใน ด้านการสรุป สะท้อนคิด และนำผลการ ประเมินมาปรับปรุง โดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.78$, $\sigma=0.61$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือโรงเรียนได้นำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุงการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน ($\mu=3.36$, $\sigma=0.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ที่สถานศึกษาได้จัดทำ คือ นักเรียนได้ร่วมสะท้อนคิดถึงการจัดการเรียนการสอนของครู ($\mu=1.56$, $\sigma=0.65$)

ส่วนปัญหาการนิเทศภายใน ด้านการสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.20$, $\sigma=0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือนักเรียนได้ร่วมสะท้อนคิดถึงการจัดการเรียนการสอนของครู ($\mu=3.65$, $\sigma=0.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานศึกษามีปัญหาน้อยที่พบน้อยที่สุด คือจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อเผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ($\mu=2.89$, $\sigma=0.57$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน

จากแบบสอบถามที่ผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ทั้งหมด 81 คนตอบ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 76.54 ซึ่งสามารถสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในภาพรวม ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญในขั้นตอนของการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ
2. ครูทุกคนควรได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการนิเทศ ครูทุกคนควรได้รับรู้รับทราบ เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ และรายละเอียดของการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
3. สถานศึกษาควรมีดำเนินการวางแผนการนิเทศที่เป็นระบบ ชัดเจน เป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง มีคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน
4. ครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านสื่อและเครื่องมือการนิเทศ
5. สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้ครู ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้มีโอกาสศึกษาดูงานการนิเทศภายในจากโรงเรียนที่เป็นเลิศทางการนิเทศภายในโรงเรียน
6. ผู้นิเทศควรใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศติดตามควรเป็นไปเพื่อการปรับปรุง และพัฒนา ไม่ใช่เพื่อการประเมิน หรือตัดสิน และควรใช้การนิเทศที่หลากหลาย
7. ควรมีการติดตาม และประเมินผล เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
8. ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ร่วมสะท้อนการสอนของตนเองและควรได้รับทราบผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์จัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

1. ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการ นิเทศภายในโรงเรียน

จากการสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นเลิศ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนพุทธโสภณ สพ.ย.เชียงใหม่ เขต 1 โรงเรียนบ้าน น้ำริน สพ.ย.เชียงใหม่ เขต 2 โรงเรียนสันป่าตอง(สุวรรณราษฎร์ฯ) สพ.ย.เชียงใหม่ เขต 4 โรงเรียน ชุมชนท่าข้าม สพ.ย.เชียงใหม่ เขต 5 และโรงเรียนศรีจอมทอง สพ.ย.เชียงใหม่ เขต 6 โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูวิชาการของโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการ จัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา โดยใช้ แบบสัมภาษณ์ตามกระบวนการนิเทศที่ได้สังเคราะห์ 7 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย 1) การศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ 4) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 5) การปฏิบัติการนิเทศ 6) การตรวจสอบและประเมินผล และ 7) การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน ดังในภาคผนวก ข หน้า 138 ซึ่ง ผลสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายในด้านศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ ตามวงจรคุณภาพ ขั้น P

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศ ภายใน
1. ด้านศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ		
1.1 จัดระบบโครงสร้างการ บริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน	P	คนที่ 2 แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการ นิเทศ ภายในไว้อย่างชัดเจน
จัดวางตัวบุคลากร ด้วยการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การนิเทศภายใน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา หัวหน้า งาน 4 ฝ่าย หัวหน้าสายชั้น และ ครูที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนา		คนที่ 3 วางโครงสร้างการดำเนิน งานนิเทศ จัดตั้งคณะดำเนินงาน ที่ประกอบด้วยทีมบริหาร ทีมหัวหน้าสาระ และทีมหัวหน้าสายชั้น คนที่ 4 แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ โครงการนิเทศภายใน คนที่ 8 แต่งตั้งคณะดำเนินงานการนิเทศ ประกอบด้วยทีมบริหาร

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน
	P	หัวหน้าสาระ และหัวหน้าสายชั้น คนที่ 9 แต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน
1.2 ประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อ สร้างความเข้าใจ ความตระหนักให้แก่ ครูบุคลากรทุกคน		คนที่ 1 ประชุมทีมบริหาร หัวหน้า งาน 4 ฝ่าย และหัวหน้าสายชั้น ก่อน เปิดภาคเรียน เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพ บริบทของโรงเรียน คนที่ 2 ประชุม ก่อนเปิดภาคเรียน คนที่ 3 ประชุมก่อนเปิดภาคเรียน คนที่ 4 ประชุมคณะครูเพื่อ ร่วม ศึกษาบริบทของโรงเรียน ครูและ นักเรียนนำมาวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการการนิเทศภายใน คนที่ 5 ประชุมครู ให้ทุกคนได้ ร่วมสะท้อนสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนิเทศ คนที่ 8 ประชุมครู เพื่อให้ครูทุก คนร่วมกันสะท้อนสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ คนที่ 10 ประชุมครูร่วมกันสำรวจ ศึกษาบริบทโรงเรียน นักเรียนและครู
1.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคน ร่วมศึกษา สำรวจ รวบรวม ข้อมูล และ ปัญหา จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบ ด้าน อาทิเช่นจากผู้ปกครอง ครู นักเรียน		คนที่ 6 หัวหน้าสายชั้น และครู PLC เพื่อศึกษา วิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และ สรุปผลระดับสายชั้น

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน
รายงาน SAR จากรายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ฯลฯ		คนที่ 3 ข้อมูลจากผู้ปกครอง รายงาน SAR และรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา คนที่ 7 ข้อมูลจาก SAR และผลประเมิน คุณภาพจาก สมศ. รอบที่ 4 คนที่ 10 ครูร่วมกันสำรวจ ศึกษาบริบทโรงเรียน นักเรียน และครู และนำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์
1.4 ประชุม/ PLC ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน ร่วมวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ SOAR เพื่อให้ทราบถึงสภาพ จุดเด่น โอกาส สิ่งที่ต้องการสร้าง และผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิด		คนที่ 1 PLC วิเคราะห์ข้อมูลระดับสายชั้น คนที่ 2 วิเคราะห์หาจุดเด่นจุดแข็ง จุดด้อย และโอกาส คนที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ SWOT Analysis
1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ ร่วมสะท้อนเพื่อให้ได้ภาพรวมของสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญ กำหนดปัญหาที่ต้องการ แก้ไขร่วมกัน พร้อมสร้างฝัน (Aspirations) วางเป้าหมาย และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคตร่วมกัน		คนที่ 1 สะท้อนคิด สรุปผลวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา คนที่ 2 ร่วมกันสรุปภาพรวม คนที่ 3 PLC ระดับสายชั้นร่วมสะท้อนและประชุมสรุป

หมายเหตุ: คนที่ 1 ผู้บริหาร ร.ร. พุทธิโสภณ คนที่ 2 ผู้บริหาร ร.ร. บ้านน้ำริน คนที่ 3 ผู้บริหาร ร.ร. สันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) คนที่ 4 ผู้บริหาร ร.ร. ศรีจอมทอง คนที่ 5 ผู้บริหาร ร.ร. ชุมชนท่าข้าม คนที่ 6 ครูวิชาการ ร.ร. พุทธิโสภณ คนที่ 7 ครูวิชาการ ร.ร. บ้านน้ำริน คนที่ 8 ครูวิชาการ ร.ร. สันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) คนที่ 9 ครูวิชาการ ร.ร. ศรีจอมทอง และคนที่ 10 ครูวิชาการ ร.ร. ชุมชนท่าข้าม

จากตารางที่ 4.10 พบว่าแนวทางการนิเทศภายใน ด้านศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ตามวงจรคุณภาพเดิมมี 3 ขั้นตอนการวางแผน (P) และอยู่บนฐานข้อมูลการบริหารงานของโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน ได้เป็นแนวทางหลักดังนี้ 1) จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน จัดวางตัวบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างาน 4 ฝ่าย หัวหน้าช่วงชั้น และครูผู้นิเทศที่ได้รับการแต่งตั้ง 2) ประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความตระหนักให้แก่ครูบุคลากรทุกคน 3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคน ร่วมศึกษา สืบค้น รวบรวม ข้อมูล และปัญหา จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้าน อาทิเช่น จากผู้ปกครอง ครู นักเรียน รายงาน SAR จากรายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ฯลฯ 4) ประชุม/ PLC ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ SOAR แทนการใช้ SWOT เพื่อให้ทราบถึงสภาพ จุดเด่น โอกาส สิ่งที่ต้องการสร้าง และผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิด และ 5) สรุปผลการวิเคราะห์ ร่วมสะท้อนเพื่อให้ได้ภาพรวมของสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญ กำหนดปัญหาที่ต้องการ แก้ไขร่วมกัน พร้อมสร้างแรงบันดาลใจ (Aspirations) วางเป้าหมาย และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคตร่วมกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ขั้น P

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
2. การวางแผนการนิเทศ		
2.1. ผู้อำนวยการโรงเรียน กับครูผู้สอนทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	P	คนที่ 1 ครูผู้สอนทำ MOU ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนและประเด็นท้าทายของครู (PA) คนที่ 3 ทำ MOU ร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนกับครูผู้สอน คนที่ 6 ประชุมหัวหน้างาน 4 เพื่อทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU)
2.2. ผู้บริหารประชุมชี้แจง การทำ MOU ประเด็นท้าทาย (PA) นโยบาย		คนที่ 3 ประชุมชี้แจงถึงนโยบายวัตถุประสงค์การดำเนินงาน

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
2.2. ผู้บริหารประชุมชี้แจง การทำ MOU ประเด็นท้าทาย (PA) นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศ ภายในแก่ครูและบุคลากรทุกคนได้ รับทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน		คนที่ 3 ประชุมชี้แจงถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงาน คนที่ 6 ประชุมหัวหน้างาน 4 เพื่อทำ ความเข้าใจว่าจะดำเนินการนิเทศอย่างไร จะ เปลี่ยนอะไร อย่างไร คนที่ 7 นำผลจากการวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน และความต้องการ มากำหนด เป้าหมายการนิเทศ
2.3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน ร่วมวางแผนงานในการดำเนินงาน ตลอดภาคเรียน โดยนำข้อมูลที่ได้จาก การวิเคราะห์ มาใช้วางแผน การนิเทศภายใน		คนที่ 1 ผู้อำนวยการและฝ่ายบริหารร่วม วางแผนเชิงนโยบายร่วมวางแผน การพัฒนา คุณภาพการทำงาน คนที่ 2 ประชุมครูเพื่อร่วมวางแผน คนที่ 3 นำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พิจารณาในการวางแผนการนิเทศ คนที่ 7 นำผลจากการวิเคราะห์มาวางแผนการนิเทศภายใน กำหนดเป้าหมายและ วางแผนการปฏิบัติงาน คนที่ 8 ทีมบริหาร และทีมหัวหน้าสาย ชั้นร่วมประชุมวางแผนการนิเทศ
2.4. จัดทำแผนงาน โครงการนิเทศ ภายใน กำหนดกิจกรรมรายละเอียดไว้ในโครงการให้ชัดเจน เพื่อเสนอขอ อนุมัติและดำเนินการต่อไป		คนที่ 2 คณะครูร่วมวางแผนและจัดทำ โครงการนิเทศ.. คนที่ 7 จัดทำแผนการนิเทศ คนที่ 8 ทีมวิชาการจัดทำแผนงาน โครงการนิเทศภายใน
2.5. จัดทำปฏิทินการนิเทศ และจัดทำ คู่มือการนิเทศภายในมีขั้นตอน รายละเอียดกิจกรรมการนิเทศชัดเจน		คนที่ 2 ร่วมกัน วางปฏิทินการนิเทศ กำหนดกิจกรรมการนิเทศ คนที่ 7 จัดทำคู่มือการนิเทศภายใน

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
2.6. ประชุมครูเพื่อชี้แจงปฏิทิน การปฏิบัติงานการนิเทศ และคู่มือ ดำเนินงานการนิเทศให้รับทราบ อย่างทั่วถึง		คนที่ 6 ฝ่ายวิชาการจะเป็นผู้ดูแล และรับผิดชอบจัดทำคู่มือการนิเทศ สื่อ/ เครื่องมือ และปฏิทินการนิเทศ
		คนที่ 8 วิชาการจัดทำปฏิทินการนิเทศ ทั้งนิเทศงาน นิเทศการศึกษา
		คนที่ 2 ประชุมคณะครูเพื่อชี้แจง การปฏิบัติการนิเทศ
		คนที่ 6 ประชุมหัวหน้างาน 4 ทำ ความเข้าใจ ร่วมกัน ว่าจะดำเนินการนิเทศ อย่างไร
		คนที่ 8 ทีมบริหาร และทีมหัวหน้า สายชั้นร่วมประชุมและทำความเข้าใจกับ ครูให้รับทราบโดยทั่วกัน

จากตารางที่ 4.11 พบว่าแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศ ตามวงจร
คุณภาพเต็มมิ่ง ขั้นตอนการวางแผน (P) และอยู่บนฐานข้อมูลการบริหารงานของโรงเรียนที่เป็นเลิศ
(Best Practice) ด้านการนิเทศภายในได้เป็นแนวทางหลักดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน กับครูผู้สอน
ทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษาของ
สถานศึกษา 2) ผู้บริหารประชุมชี้แจง การทำข้อตกลงประเด็นท้าทาย (PA) นโยบาย เป้าหมาย
วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในแก่ครูและบุคลากรทุกคนได้รับทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่
ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน ร่วมวางแผนทาง
การดำเนินงานตลอดภาคเรียน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาใช้วางแผนการนิเทศภายใน
4) จัดทำแผนงาน โครงการนิเทศภายใน กำหนดกิจกรรมรายละเอียดไว้ในโครงการให้ชัดเจน
เพื่อเสนอขออนุมัติและดำเนินการต่อไป 5) จัดทำปฏิทินการนิเทศ และจัดทำคู่มือการนิเทศภายในมี
ขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมการนิเทศชัดเจน และ 6) ประชุมครูเพื่อชี้แจงปฏิทินการปฏิบัติงาน
การนิเทศ และคู่มือดำเนินงานการนิเทศให้รับทราบอย่างทั่วถึง

ตารางที่ 4.12 ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการสร้างสื่อ และเครื่องมือ
การนิเทศตามวงจรคุณภาพ ขั้น D

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
3. การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ		
3.1. ประชุม PLC คณะดำเนินงาน ระดมความคิด ออกแบบ จัดทำ พัฒนาสื่อ เครื่องมือนิเทศภายใน ที่ มีประสิทธิภาพ มีความหลากหลาย เหมาะสมกับการนิเทศแต่ละ รูปแบบ ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน	D	คนที่ 2 คณะครู PLC ร่วมจัดทำ และ พัฒนาสื่อและเครื่องมือนิเทศภายใน คนที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงาน (ทีมวิชาการ) สร้างสื่อ และ เครื่องมือนิเทศ คนที่ 4 ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมกันจัดทำ คนที่ 5 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ สื่อ และเครื่องมือการนิเทศ คนที่ 6 ทีมวิชาการ PLC เพื่อจัดทำ คนที่ 8 ทีมวิชาการเป็นผู้จัดทำ คนที่ 9 PLC หัวหน้าสายชั้นจัดทำ พัฒนาสื่อและเครื่องมือนิเทศภายใน
3.2. จัดพิมพ์ สื่อ เครื่องมือนิเทศ ให้กับครูทุกคน อย่างทั่วถึงและ เพียงพอสำหรับการดำเนินการนิเทศ ตลอดภาคเรียน		คนที่ 2 คณะครูทุกคนโรงเรียน ร่วม จัดพิมพ์ คนที่ 3 ทีมวิชาการโรงเรียนจัดพิมพ์ และแจกจ่ายให้กับหัวหน้าสายชั้น คนที่ 6 ทีมวิชาการจัดพิมพ์ แจกจ่าย อย่างทั่วถึง และเพียงพอกับการนิเทศ ทุกห้องเรียน กับครูทุกคน คนที่ 8 ทีมวิชาการพิมพ์สื่อ เครื่องมือ การนิเทศให้กับครูทุกคน โดยจะได้รับ เอกสารประกอบการนิเทศ คนละ 1 เล่ม คนที่ 10 คณะกรรมการนิเทศภายใน ได้จัดทำบันทึกการนิเทศภายในให้กับครู

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
3.3. ผู้นิเทศทำความเข้าใจในการใช้ และเลือกใช้ สื่อ เครื่องมือการนิเทศ อย่างหลากหลาย ถูกต้องเหมาะสม กับการนิเทศ และบริบทของ สถานศึกษา	D	คนที่ 2 ครูได้ศึกษาทำความเข้าใจ การใช้ และเลือกใช้สื่อ เครื่องมือ การนิเทศก่อนการนิเทศ คนที่ 7 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน พิจารณาเลือกสื่อ และเครื่องมือที่ใช้ ในการตรวจสอบ หรือประเมินผล การดำเนินงาน คนที่ 9 PLC หัวหน้าสายชั้นและ ครูผู้สอนทำความเข้าใจร่วมกันในการ ใช้สื่อ เครื่องมือในการนิเทศแต่ละครั้ง
3.4. สถานศึกษาให้การสนับสนุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ		คนที่ 2 สถานศึกษาให้การสนับสนุน งบประมาณ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ คนที่ 3 ผู้บริหารให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวก คนที่ 4 ผู้บริหารให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ ตามวงจรคุณภาพเดิมมี ๕ ขั้นตอนวางแผน (P) และอยู่บนฐานข้อมูลการบริหารงานของโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน ได้เป็นแนวทางหลักดังนี้ 1) ประชุมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คณะดำเนินงาน ระดมความคิด ออกแบบ จัดทำ พัฒนาสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิภาพ มีความหลากหลาย เหมาะสมกับการนิเทศแต่ละรูปแบบ ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน 2) จัดพิมพ์ สื่อ เครื่องมือการนิเทศ ให้กับครูทุกคน อย่างทั่วถึงและเพียงพอสำหรับการดำเนินการนิเทศตลอดภาคเรียน 3) ผู้นิเทศทำความเข้าใจในการใช้ และเลือกใช้สื่อ เครื่องมือการนิเทศอย่างหลากหลาย ถูกต้องเหมาะสมกับ การนิเทศ และบริบทของสถานศึกษา และ 4) สถานศึกษาให้การสนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.13 ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ตามวงจรคุณภาพ ชั้น D

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน
4. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ		
4.1. ประชุมชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศให้ชัดเจนเกิดความเข้าใจตรงกัน	D	คนที่ 2 ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คนที่ 3 ประชุมชี้แจงการนิเทศให้มีการรับรู้รับทราบอย่างทั่วถึง คนที่ 4 ประชุมชี้แจงแนวทางการนิเทศ ประโยชน์ของการนิเทศ วัตถุประสงค์การนิเทศให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง ก่อนการเปิดภาคเรียน คนที่ 5 ประชุมชี้แจงครู สร้างความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินการนิเทศ คนที่ 8 ประชุมให้ทุกคนรับทราบถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และการดำเนินการนิเทศ คนที่ 9 ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจโครงการนิเทศภายใน คนที่ 10 ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการนิเทศ ให้กับครูทุกคนก่อนเปิดภาคเรียน
4.2. จัดอบรม เชิญวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในให้กับผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเชื่อมั่นในระบบการนิเทศภายใน		คนที่ 3 เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศให้กับครูทุกคน คนที่ 8 ส่งเสริมให้มีการอบรมให้ความรู้ และการศึกษาดูงานการนิเทศภายในจากโรงเรียนอื่น

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
4.3. ผู้นิเทศทำหน้าที่นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศไปขยายผลให้กับครูทุกคนก่อนการนิเทศแต่ละครั้ง	D	คนที่ 1 หัวหน้างานวิชาการโรงเรียน ดำเนินการ ส่งต่อหรือมอบหมายให้หัวหน้าสายชั้นเป็นผู้ดำเนินการไปยังครูผู้สอน คนที่ 6 หัวหน้าสายชั้นแต่ละสายชั้นจะทำหน้าที่นำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศไปขยายผลให้กับครูทุกคนในสายชั้นของตนเอง คนที่ 8 ผู้นิเทศทำหน้าที่ขยายความรู้ให้กับครูก่อนการนิเทศ
4.4. จัดกิจกรรม PLC ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ดำเนินงานการนิเทศภายใน และกระตุ้นให้ครูเกิดความตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม		คนที่ 8 ให้มีการศึกษาดูงานการนิเทศ ภายในจากโรงเรียนอื่น คนที่ 9 จัด PLC เพื่อให้ทั้งผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และครูผู้สอนได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน คนที่ 10 ให้ครูผู้สอนได้ PLC เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ตามวงจรคุณภาพเต็มมิ่ง ขึ้นการปฏิบัติตามแผน (D) และบนฐานข้อมูลการบริหารงานของโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน ได้เป็นแนวทางหลักดังนี้ 1) ประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศให้ชัดเจนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน 2) จัดอบรม เชิญวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในให้กับผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเชื่อมั่นในระบบการนิเทศภายใน 3) ผู้นิเทศทำหน้าที่นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศไปขยายผลให้กับครูทุกคนก่อนการนิเทศแต่ละครั้ง 4) จัดกิจกรรม PLC ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ดำเนินงานการนิเทศภายใน และกระตุ้นให้ครูเกิดความตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ตารางที่ 4.14 ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศตาม
วงจรคุณภาพ ขั้น D

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
5. การปฏิบัติการนิเทศ		
5.1. ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตาม ปฏิทินการนิเทศอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	D	คนที่ 2 ดำเนินการนิเทศแผน การนิเทศที่วางไว้ คนที่ 3 ดำเนินงานตามแผนงาน และตามคู่มือการนิเทศ คนที่ 8 โดยดำเนินการนิเทศตาม ปฏิทิน การนิเทศ หากไม่สามารถ นิเทศตามปฏิทินที่กำหนดไว้ได้จะใช้ วิธีการนิเทศแบบไม่เป็นทางการ คนที่ 4 ดำเนินการนิเทศตามแผน การนิเทศ
5.2. ดำเนินการนิเทศทั้งเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และการนิเทศ Online ด้วยรูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียน นิเทศแบบ คลินิก (Clinical) แบบเพื่อนช่วย เพื่อน นิเทศแบบกัลยาณมิตร นิเทศ แบบชี้แนะ (Coaching) การนิเทศ แบบพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยคำนึงถึง สภาพบริบทของสถานศึกษา และ ผู้รับการนิเทศ เป็นสำคัญ		คนที่ 2 ใช้การนิเทศทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ด้วยการสังเกต ชั้นเรียน เป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเพื่อนช่วยเพื่อน คนที่ 7 นิเทศแบบกัลยาณมิตร และเพื่อนช่วยเพื่อน คนที่ 3 การนิเทศมีทั้งการนิเทศ จากทีมบริหาร และนิเทศกันเองใน สายชั้น แบบเพื่อนช่วยเพื่อน สังเกต การสอน เยี่ยมชั้นเรียน นิเทศจากการ สังเกตสาร คนที่ 4 นิเทศหลากหลายรูปแบบ คนที่ 5 ใช้กระบวนการนิเทศ แบบ PDCA

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
5.3. ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศด้วยการเข้าไปช่วยเหลือครู ให้คำปรึกษา คำแนะนำ สร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศ	D	คนที่ 5 นิเทศแบบสร้างสรรค์ ด้วยการเข้าไปช่วยเหลือครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน ให้ขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศ คนที่ 6 เพื่อช่วยเหลือให้คำแนะนำ และร่วมกันพัฒนา ปรับปรุง ตลอดจนให้การชื่นชม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน
5.4. สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ร่วมนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดความตื่นตัว สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการนิเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		คนที่ 1 มีการประสานความร่วมมือกับทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมการนิเทศภายในของโรงเรียน คนที่ 8 ได้รับความร่วมมือจาก สสวท. ที่เข้าร่วมทีมในการนิเทศภายใน ของโรงเรียน เพื่อร่วมมือกันพัฒนา การจัดการเรียนการสอน วิทยาศาสตร์พลังสิบ
5.5. จัดประชุมเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตาม และทบทวนผลการปฏิบัติงาน		คนที่ 1 ผู้บริหารประชุมทีมบริหาร เพื่อติดตามการดำเนินงาน เป็นระยะ คนที่ 5 การนิเทศดำเนินเป็นระยะ ก่อนเริ่มเปิดเรียน/ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และปลายเทอม คนที่ 4 โดยดำเนินการนิเทศเป็นระยะต่อเนื่อง เดือนละ ครั้ง คนที่ 3 ผู้บริหารมีการประชุมทีมบริหาร และหัวหน้าสายชั้นเป็นระยะๆ เพื่อติดตามดำเนินงาน

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
5.6. ผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการนิเทศให้เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง รวมทั้งให้การสนับสนุน ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ/ เครื่องมือต่าง ๆ และอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ	D	คนที่ 1 ให้การสนับสนุนการ ดำเนินงาน ให้ขวัญกำลังใจ ตลอดจน สวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูทุกคน คนที่ 2 ผู้บริหารคอยกำกับ ดูแล การดำเนินการนิเทศให้เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งให้การสนับสนุนด้าน งบประมาณ จัดหาสื่อ/เครื่องมือนิเทศ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ คนที่ 3 ให้การสนับสนุน อำนาจ ความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนิน การนิเทศดำเนินไปอย่างราบรื่น
5.6. ผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการนิเทศให้เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง รวมทั้งให้การสนับสนุน ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ/ เครื่องมือต่าง ๆ และอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ		คนที่ 1 ให้การสนับสนุนการ ดำเนินงาน ให้ขวัญกำลังใจ ตลอดจน สวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูทุกคน คนที่ 2 ผู้บริหารคอยกำกับ ดูแล การดำเนินการนิเทศให้เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งให้การสนับสนุนด้าน งบประมาณ จัดหาสื่อ/เครื่องมือนิเทศ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ คนที่ 3 ให้การสนับสนุน อำนาจ ความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนิน การนิเทศดำเนินไปอย่างราบรื่น

จากตารางที่ 4.14 พบว่าแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ตามวงจร
คุณภาพเต็มมิ่ง ขึ้นการปฏิบัติตามแผน (D) และอยู่บนฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ
(Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน ได้แนวทางหลักดังนี้ 1) ดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศ
อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2) ใช้การนิเทศทั้งเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และนิเทศออนไลน์ด้วย

รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียน นิเทศแบบคลินิก (Clinical) แบบเพื่อนช่วยเพื่อน นิเทศแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ฯลฯ โดยคำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา และผู้รับการนิเทศ เป็นสำคัญ 3) ปฏิบัติการนิเทศด้วยการเข้าไปช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ สร้างขวัญ และกำลังใจ ให้ผู้รับการนิเทศ 4) สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เข้าร่วมนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดความตื่นตัว สร้างความเชื่อมั่น ในกระบวนการนิเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5) จัดประชุมเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตาม และทบทวนผลการปฏิบัติงาน 6) ผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการนิเทศให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ/เครื่องมือต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ตารางที่ 4.15 ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการตรวจสอบ และประเมินผลตามวงจรคุณภาพ ขั้น C

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน
6. การตรวจสอบ และประเมินผล		
6.1. ผู้นิเทศ PLC เพื่อร่วมหารือถึงหลักการในการตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักในการประเมินของสถานศึกษา	C	คนที่ 1 หัวหน้าสายชั้นและหัวหน้างาน 4 ฝ่าย PLC เพื่อหาหลักการ แนวทาง ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล คนที่ 3 ทีมบริหาร และทีมหัวหน้าสายชั้น ประชุมย่อยเพื่อหาแนวทาง และเกณฑ์การประเมินในการนิเทศ คนที่ 8 PLC สายชั้นหาแนวทาง และกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกัน
6.2. ผู้นิเทศดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศ ตามแบบประเมินในการนิเทศของแต่ละครั้ง เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ		คนที่ 1 ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล ตามแบบประเมินในการนิเทศแต่ละครั้ง อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง คนที่ 2 ผู้บริหาร และครูร่วมตรวจสอบ และประเมิน ผลการนิเทศ

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA C	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนว ทางการนิเทศภายใน
6.3. ผู้นิเทศ ครูผู้สอน และ ตัวแทนนักเรียน ร่วมสะท้อน ประเมินผลการจัดการเรียน การสอน หลังการนิเทศแต่ละ ครั้งในระดับชั้นเรียน		มีการประเมินเป็นระยะ ๆ คนที่ 7 มีการดำเนินการ ตรวจสอบและประเมินผล 3 ระยะ คือประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการนิเทศ คนที่ 4 ดำเนินการตรวจ สอบและประเมินผลตาม แบบประเมินการนิเทศ คนที่ 9 คณะกรรมการ ตรวจสอบ ร่วมกันสรุปผลการ ประเมิน และนำไปปรับปรุง และพัฒนา คนที่ 3 เปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนได้ร่วมสะท้อนคิด การจัดการเรียนการสอนของ ตนเอง เพื่อเห็นถึงจุดเด่น และ จุดที่ครูผู้สอนยังทำได้ไม่ดี เพื่อปรับปรุงและพัฒนา คนที่ 8 ครูผู้รับการนิเทศ ได้ร่วมประเมินด้วยการ สะท้อนผลการจัดการเรียน การสอนตนเอง คนที่ 5 ครูผู้สอนได้ร่วม สะท้อนผลการจัดการเรียน การสอนของตนเอง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน
6.4. ประชุมระดับสายชั้น ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ครูได้รับทราบเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา หรือการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	C	คนที่ 2 PLC ระดับสายชั้น วิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงพัฒนางาน และการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น และมีการรายงานผลการประเมิน ให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ คนที่ 3 หัวหน้าสายชั้นสรุปผลส่งรายงานให้ฝ่ายวิชาการ วิเคราะห์ผลการพัฒนาการของแต่ละสายชั้น คนที่ 6 แจ้งผลการประเมินให้ครูทุกคนได้รับทราบในที่ประชุมใหญ่ คนที่ 4 คณะกรรมการดำเนินงาน PLC เพื่อสรุปผลการ คนที่ 10 คณะกรรมการสรุปและนำผลการนิเทศสรุปให้คณะครูได้รับทราบเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง ในการนิเทศครั้งต่อไป

จากตารางที่ 4.14 พบว่าแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการตรวจสอบและประเมินผลตามวงจรคุณภาพเดิมมี ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน (C) และอยู่บนฐานข้อมูลการบริหารงานของโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน ได้แนวทางหลักดังนี้ 1) ผู้นิเทศ PLC เพื่อร่วมหารือถึงหลักการในการตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักในการประเมินของสถานศึกษา 2) ผู้นิเทศดำเนินการตรวจสอบ และประเมินผลการนิเทศ ตามแบบประเมินนิเทศของแต่ละครั้ง เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 3) ผู้นิเทศ ครูผู้สอน และตัวแทนนักเรียน ร่วมสะท้อนและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หลังการนิเทศแต่ละครั้งในระดับชั้นเรียน 4) ประชุมระดับสายชั้น ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ครูได้รับทราบเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนางาน หรือการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.16 ผลการสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการสรุป สะท้อนคิดและ นำผลการประเมินมาปรับปรุง ตามวงจรคุณภาพ ขั้น A

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการนิเทศภายใน
7. การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง		
7.1 จัด PLC ระดับสายชั้น ระหว่าง ผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วม แลกเปลี่ยน สะท้อนคิด เพื่อสรุป ภาพรวมในระดับสายชั้น	A	คนที่ 1 ครูได้ร่วมสะท้อนคิดหลัง การนิเทศกับหัวหน้าสายชั้นทีมนิเทศ หัวหน้าสายชั้นสรุปรวบรวมส่งผล การสรุปให้กับหัวหน้างานวิชาการ คนที่ 3 ทีมหัวหน้าสายชั้นสรุปผล การนิเทศหลังนิเทศเสร็จแต่ละครั้ง และจะเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสะท้อน การจัดการเรียนการสอนของตนเอง คนที่ 4 คณะกรรมการดำเนินการสรุป เมื่อสิ้นสุดการนิเทศแต่ละครั้ง คนที่ 5 ทีมนิเทศร่วมกับครูผู้สอน ดำเนินการสรุป สะท้อนคิด และนำผล ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของ ตนเอง หลังนิเทศแต่ละครั้ง คนที่ 9 หัวหน้าสายชั้น ประชุม สรุปข้อมูลระดับสายชั้นและร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้
7.2 ประชุมครูทั้งหมด เพื่อสรุปผล การประเมิน ร่วมสะท้อนคิดใน ภาพรวม และการนำผลการประเมิน วางแผนการดำเนินงาน ผู้การทำวิจัย ชั้นเรียน หรือประเด็นท้าทาย ใน การแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในวงรอบ ต่อไป		คนที่ 1 ประชุมใหญ่ปลายเทอม สรุปการนิเทศที่ผ่านมา เปิดโอกาส ให้ ครูได้ร่วมสะท้อนการจัด การเรียน การสอน ปัญหา อุปสรรค และนำผล การประเมินมาปรับปรุงงาน คนที่ 2 ประชุมครูเพื่อสรุปผลให้ ครูทุกคนได้รับรู้รับทราบ และร่วมกัน หาแนวทางปรับปรุง พัฒนา

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทาง การนิเทศภายใน
	A	การนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คนที่ 3 ดำเนินการสรุป สะท้อนคิด และนำผลประเมินไปปรับปรุง คนที่ 5 ประชุมใหญ่เพื่อสรุป และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ร่วมสะท้อน และชี้แจงการนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนางานต่อไป คนที่ 6 ดำเนินการสรุป สะท้อนคิด และการนำผลประเมินไปใช้ในภาพรวมอีกครั้งในการประชุมตอนปลายภาคเรียน คนที่ 7 ประชุมสรุป และนำผลการประเมินจากทุกคน มาวิเคราะห์ จุดดี จุดที่ต้องพัฒนา เพื่อนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนา คนที่ 8 ประชุมใหญ่เพื่อสรุปผลการประเมิน และนำเสนอผลการประเมินให้ครูได้รับทราบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการในการปรับปรุง พัฒนา คนที่ 10 ประชุมคณะครูก่อนปิดภาคเรียน เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ทั้ง 4 ฝ่ายของโรงเรียน
7.3 สถานศึกษาจัดเวทีให้ครูได้ แสดง/แข่งขันผลงานทางวิชาการ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มอบโล่รางวัล		คนที่ 1 จัดลำดับการปฏิบัติงานดี ของแต่ละสายชั้น มีการแข่งขันกันเอง ในระดับสายชั้น มีการยกย่อง และให้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แนวทางการนิเทศภายใน 7 ขั้นตอน	วงจรคุณภาพ PDCA	บทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนแนวทางการ นิเทศภายใน
เกียรติบัตร ให้ครูที่มีความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานตาม MOU หรือ ประเด็นท้าทาย (PA) หรือเป็นผู้ที่มี ผลงานหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติ งานดีเด่น	A	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในรูป ของสวัสดิการต่าง ๆ คนที่ 3 จัดเวทีให้ครูได้แสดงผล งานทางวิชาการ กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีการประกวดแข่งขัน และมอบ โล่รางวัล เกียรติบัตรให้ผู้ปฏิบัติงานดี
7.4 จัดทำรายงานผล และเผยแพร่ ผลการดำเนินงาน ในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ได้รับทราบ		คนที่ 6 หัวหน้าสายชั้นจัดทำ รายงานผล ส่งต่อฝ่ายงานวิชาการ ฝ่าย งานวิชาการสรุปและรายงานผลต่อที่ ประชุมใหญ่ และเผยแพร่ผลการ ดำเนินงาน ในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับผู้ที่ เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้รับทราบ คนที่ 8 จัดทำรายงานส่งกลุ่มงาน วิชาการ เพื่อจัดทำรายงานในภาพรวม และส่งการรายงานผลไปยังกลุ่มแผนฯ

จากตารางที่ 4.14 พบว่าแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการตรวจสอบ และประเมินผล ตามวงจรคุณภาพเดิมมี ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน (C) และอยู่บนฐานข้อมูลการบริหารงานของ โรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน ได้แนวทางหลักดังนี้ 1) จัด PLC ระดับสาย ชั้น ระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยน สะท้อนคิด เพื่อสรุปภาพรวมในระดับ สายชั้น 2) ประชุมครูทั้งหมด เพื่อสรุปผลการประเมิน ร่วมสะท้อนคิดในภาพรวม และการนำผล การประเมินวางแผนการดำเนินงาน ผู้การทำวิจัยชั้นเรียน หรือประเด็นท้าทาย ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในวงรอบต่อไป 3) สถานศึกษาจัดเวทีให้ครูได้แสดง/ แข่งขันผลงานทางวิชาการ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มอบโล่รางวัล เกียรติบัตร ให้ครูผู้ที่มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (MOU) หรือประเด็นท้าทาย (PA) หรือเป็นผู้ที่มีผลงานหรือ นวัตกรรมในการปฏิบัติงานดีเด่น 4) จัดทำรายงานผล และเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้รับทราบ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเลิศ ทั้ง 5 โรงเรียน ได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานนิเทศภายในที่จะช่วยให้การนิเทศภายในมีความเข้มแข็ง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การนิเทศควรเป็นไปเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศต้องนิเทศแบบกัลยาณมิตร ไม่วิพากวิจารณ์ ให้กำลังใจ เป็นผู้แนะนำช่วยเหลือร่วมกันพัฒนา
2. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศให้กับครู ได้เข้าใจจุดประสงค์/เป้าหมายของการนิเทศภายในอย่างทั่วถึงชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูต้องมีการรอบความคิดที่ดีต่อการนิเทศให้ความสำคัญเห็นถึงความจำเป็นในการนิเทศ และพร้อมเปิดใจยอมรับการนิเทศ
4. ต้องสร้างข้อตกลงร่วมกัน ครูต้องมีการประกันตัวเอง มีประเด็นท้าทายด้วย PA ซึ่งจะผ่านระบบติดตามด้วยการนิเทศภายใน
5. การนิเทศควรเป็นการนิเทศแบบถ่วงน่าน ทั้งการนิเทศจากทีมบริหาร หรือหัวหน้างาน/หัวหน้าสายชั้น ควบคู่กับการนิเทศของครู ที่ดำเนินการนิเทศเพื่อนครูด้วยตนเอง
6. สร้างขวัญ กำลัง สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง สนับสนุน ทั้งด้านงบประมาณ วัสดุสิ่งของ และให้โอกาส ให้สวัสดิการที่ดีแก่ครู

สรุปแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา จากการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา พบว่าโรงเรียนให้ความสำคัญของการดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ และการให้ความรู้ก่อนการนิเทศน้อย ยังขาดการมีส่วนร่วมของครูในทุกขั้นตอนอย่างแท้จริง การดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามแผนการนิเทศที่วางไว้ และขาดความต่อเนื่อง ครูและนักเรียนไม่มีโอกาสร่วมสะท้อนคิด ขาดการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนางาน ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาวิธีดำเนินการนิเทศของโรงเรียนที่ดีเลิศด้านการนิเทศภายใน จาก 5 โรงเรียน ใน 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนำมาเป็นแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ตามกระบวนการนิเทศที่ได้สังเคราะห์ 7 ขั้นตอน สรุปดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการนิเทศภายใน เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ซึ่งในแนวทางนี้จะเริ่มตั้งแต่การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน จัด

วางตัวบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงาน การนิเทศภายใน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างาน 4 ฝ่าย หัวหน้าช่วงชั้น และครูผู้นิเทศที่ได้รับการแต่งตั้ง

1.2 ประชุมครู(ก่อนการเปิดภาคเรียน) เพื่อสร้างความเข้าใจ ความตระหนักให้แก่ครู/บุคลากรทุกคน เห็นความสำคัญ และได้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาข้อมูล

1.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคน ร่วมศึกษา สืบค้น รวบรวม ข้อมูล และปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมา จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้าน อาทิเช่น จากผู้ปกครอง ครู นักเรียน รายงาน SAR จากรายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ฯลฯ

1.4 ประชุม/ PLC ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน ร่วมวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ SOAR เพื่อให้ทราบถึงสภาพ จุดเด่น โอกาส สิ่งที่ต้องการสร้าง และผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิด

1.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคน ร่วมสรุปผลการวิเคราะห์ ร่วมสะท้อนเพื่อให้ได้ภาพรวมที่แสดงถึงความเป็นตัวตนของสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญ กำหนดปัญหาที่ต้องการ แก้ไขร่วมกันอย่างชัดเจน พร้อมสร้างฝัน (Aspirations)วางเป้าหมาย และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคตร่วมกัน

2. การวางแผนการนิเทศ

2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน กับครูผู้สอนทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารประชุมชี้แจง การทำ MOU ประเด็นท้าทาย ด้วย PA นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในแก่ครูและบุคลากรทุกคนได้รับทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนร่วมวางแผนการดำเนินงานตลอดภาคเรียน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาใช้วางแผนการนิเทศภายใน

2.4 จัดทำแผนงาน โครงการนิเทศภายใน พร้อมกำหนดกิจกรรมรายละเอียดไว้ในโครงการให้ชัดเจน เพื่อเสนอขออนุมัติและดำเนินการต่อไป

2.5 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศ และจัดทำคู่มือการนิเทศภายในมีขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมการนิเทศให้ชัดเจน

2.6 ประชุมครูเพื่อชี้แจงปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศ และคู่มือดำเนินการนิเทศให้รับทราบอย่างทั่วถึง

3. การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ

3.1 ประชุม PLC คณะดำเนินงาน ระดมความคิด ออกแบบ จัดทำ พัฒนาสื่อ และเครื่องมือนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิภาพ มีความหลากหลาย เหมาะสมกับการนิเทศแต่ละรูปแบบ ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน

3.2 คณะดำเนินงานจัดพิมพ์ สื่อ เครื่องมือนิเทศ ให้กับครูทุกคน อย่างทั่วถึงและเพียงพอ สำหรับการดำเนินการนิเทศตลอดภาคเรียน

3.3 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในการใช้ และเลือกใช้ สื่อ เครื่องมือการนิเทศ อย่างหลากหลาย ถูกต้องเหมาะสมกับการนิเทศ และบริบทของสถานศึกษา

3.4 สถานศึกษาให้การสนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ

4. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ

4.1 ประชุมชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศให้ชัดเจนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

4.2 จัดอบรม เชิญวิทยากร ให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในให้กับผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเชื่อมั่นในระบบการนิเทศภายใน

4.3 ผู้นิเทศทำหน้าที่นำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศไปขยายผลให้กับครูทุกคนก่อนการนิเทศแต่ละครั้ง

4.4 จัดกิจกรรม PLC ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ดำเนินการนิเทศภายใน และกระตุ้นให้ครูเกิดความตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

5. การปฏิบัติการนิเทศ

5.1 ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา

5.2 ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศ ทั้งเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และการนิเทศออนไลน์ด้วยรูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกตชั้นเรียน นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ฯลฯ โดยคำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา และผู้รับการนิเทศ เป็นสำคัญ

5.3 ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศด้วยการเข้าไปช่วยเหลือครู ให้คำปรึกษา คำแนะนำ สร้างขวัญ และกำลังใจ ให้กับผู้รับการนิเทศ

5.4 สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เข้าร่วมนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดความตื่นตัว สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการนิเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.5 จัดประชุมเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตาม และทบทวนผลการปฏิบัติงาน

5.6 ผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ/เครื่องมือต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การดำเนินงาน การนิเทศบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

6. การตรวจสอบ และประเมินผล

6.1 ผู้นิเทศ PLC เพื่อร่วมหารือถึงหลักการในการตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักในการประเมินของสถานศึกษา

6.2 ผู้นิเทศดำเนินการตรวจสอบ และประเมินผลการนิเทศ ตามแบบประเมินในการนิเทศของแต่ละครั้ง เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

6.3 ผู้นิเทศ ครูผู้สอน และตัวแทนนักเรียน ร่วมสะท้อนและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หลังการนิเทศแต่ละครั้งในระดับชั้นเรียน

6.4 ประชุมระดับสายชั้น ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ครูได้รับทราบเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนางาน หรือการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

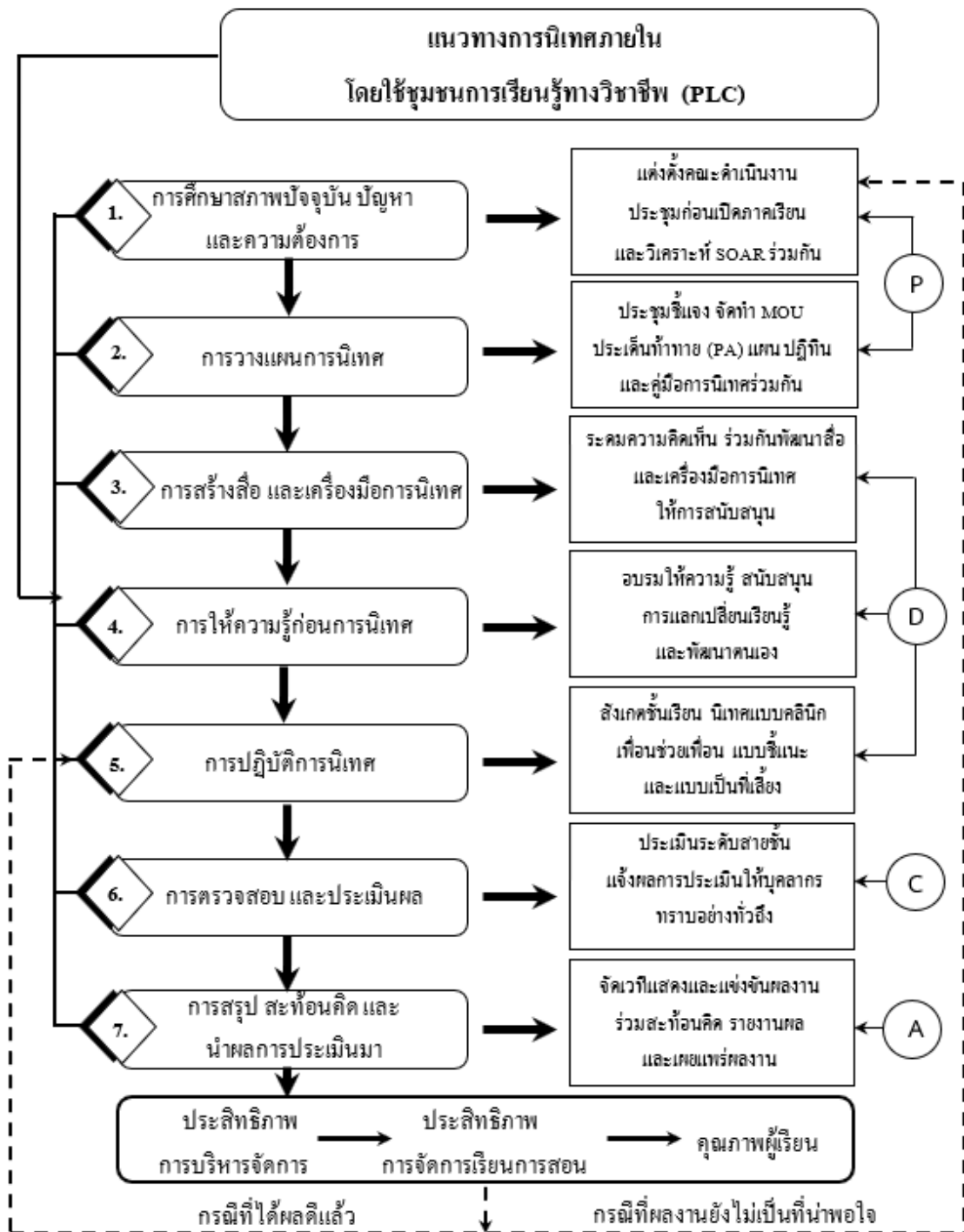
7. การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง

7.1 จัด PLC ระดับสายชั้น ระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนสะท้อนคิด เพื่อสรุปภาพรวมในระดับสายชั้น เพื่อให้ครูผู้สอนได้ทราบจุดเด่น และจุดควรพัฒนา ได้ชัดเจนขึ้น และร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน กับเพื่อนครูด้วยตนเอง

7.2 ประชุมครูทั้งหมด เพื่อสรุปผลการประเมิน ร่วมสะท้อนคิดในภาพรวม และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนางานนิเทศภายใน และงานในหน้าที่ ผู้การทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.3 สถานศึกษาจัดเวทีให้ครูได้แสดง/แข่งขันผลงานทางวิชาการ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มอบโล่รางวัล เกียรติบัตร ให้ครูผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหนังสือบันทึกข้อตกลง (MOU) หรือประเด็นท้าทาย (PA) หรือเป็นผู้ที่มีผลงานหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงานดีเด่น

7.4 จัดทำรายงานผล และเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้รับทราบ



ภาพที่ 4.1 แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากรูปภาพที่ 4.1 พบว่าแนวทางการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ในทุกขั้นตอนจะใช้ PLC และใช้การวิเคราะห์ด้วย SOAR เพื่อค้นหาแนวทางที่ดีที่สุด โดยหาจุดแข็ง โอกาสขององค์กร แล้วสร้างแรงบันดาลใจ วางเป้าหมาย กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิด ควบคู่กับ

การควบคุมคุณภาพตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง 4 ขั้นตอน คือ PDCA ดำเนินงานตามขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 จนถึงขั้นตอนที่ 7 แล้ววนกลับสู่การปฏิบัติเป็นวัฏจักร หากผลการดำเนินงานไม่เป็นที่น่าพอใจ อาจต้องกลับไปเริ่มด้วยศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการใหม่

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา

กลุ่มเป้าหมาย เลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานนิเทศได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ที่ดูแลรับผิดชอบกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประสานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา รวม 3 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการจัดทำแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ดังในภาคผนวก ข หน้า 144 ซึ่งขอเสนอผลการตรวจสอบด้านความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา รวมทุกด้าน ตามวงจรคุณภาพ PDCA

ข้อที่	แนวทางการนิเทศภายใน	ความเหมาะสม		
		μ	σ	ระดับ
1	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.60	0.38	มากที่สุด
2	การวางแผนการนิเทศ	4.78	0.24	มากที่สุด
3	การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ	4.80	0.19	มากที่สุด
4	การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	4.75	0.24	มากที่สุด
5	การปฏิบัติการนิเทศ	4.89	0.08	มากที่สุด
6	การตรวจสอบและประเมินผล	4.75	0.24	มากที่สุด
7	การสรุป สะท้อนคิด และนำผลประเมินมาปรับปรุง	4.83	0.24	มากที่สุด
รวม		4.77	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษากัลยาณิวัฒนา รวมทุกด้าน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.77$, $\sigma=0.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการปฏิบัติการนิเทศ ($\mu=4.89$, $\sigma=0.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ($\mu=4.60$, $\sigma=0.38$)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินงานวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 และ 2) จัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ระยะที่ 2 จัดทำแนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

2.1 การสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 การตรวจสอบร่างแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนที่พบ คือ การดำเนิน การนิเทศภายในไม่เป็นไปตามแผนการนิเทศที่วางไว้ และขาดความต่อเนื่อง ปัญหาขาด

การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ และปัญหาครูและนักเรียนขาดการมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิด การจัดการเรียนการสอน

2. แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวิทยาวัดนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้วยการแต่งตั้งคณะดำเนินงาน ประชุมก่อนเปิดภาคเรียน และวิเคราะห์ SOAR ร่วมกัน 2) การวางแผนการนิเทศ ประชุมชี้แจง จัดทำ MOU ประเด็นท้าทาย (PA) แผน ปฏิทิน และคู่มือการนิเทศร่วมกัน 3) การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ ระดมความคิดเห็น ร่วมกันพัฒนาสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ให้การสนับสนุน 4) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ อบรมให้ความรู้ สนับสนุน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง 5) การปฏิบัติการนิเทศ ดำเนินการตามแผนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนิเทศที่หลากหลาย เช่น สังเกตชั้นเรียน นิเทศแบบคลินิก เพื่อนช่วยเพื่อน แบบชี้แนะ และแบบเป็นพี่เลี้ยง 6) การตรวจสอบ และประเมินผล ประเมินระดับสายชั้น แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง 7) การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมา ปรับปรุง ด้วยการจัดเวทีแสดงและแข่งขันผลงาน ร่วมสะท้อนคิด รายงานผล และเผยแพร่ผลงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวิทยาวัดนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวิทยาวัดนา มีการปฏิบัติ 7 ขั้นตอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบัน มุ่งเน้นให้เป็นสถานศึกษาคุณภาพ จัดระบบประกันคุณภาพภายในให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ ติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

ตามมาตรฐานการศึกษา (กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561, 2561) ผลการวิจัยยังพบว่าการดำเนินการนิเทศภายใน ยังประสบปัญหา ดังเช่นการนิเทศไม่เป็นไปตามแผนการนิเทศที่วางไว้ ขาดความต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในเรื่องเวลา ภาระงานที่มีมาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ขาดการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การนิเทศภายในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดกรอบความคิดที่ดีต่อการนิเทศ และดำเนินการนิเทศทั้งเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และแบบออนไลน์ น่าจะเป็นแนวที่จะช่วยให้การนิเทศภายใน

สามารถดำเนินการตามแผนการนิเทศที่วางไว้ได้อย่างต่อเนื่อง เพราะจากที่สัมภาษณ์โรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ทางด้านการนิเทศ พบว่าเป็นแนวการปฏิบัติของหลายโรงเรียน และที่สำคัญผู้รับการนิเทศพึงพอใจกับการนิเทศแบบผสมผสานทั้งเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และแบบออนไลน์ เพราะทำให้ผู้รับการนิเทศไม่เกิดความวิตกกังวล หรือเกิดความเครียดมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภวรรณ สัจจิตบูล (2560) ที่กล่าวว่า การนิเทศในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร มุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังพบปัญหาขาดการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ สถานศึกษาไม่สามารถจัดกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษาคูงาน กิจกรรมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดอบรมเชิงวิทยากรให้ความรู้ อาจเป็นเพราะข้อจำกัดดังที่กล่าวข้างต้นแล้วยังเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนและครูส่วนใหญ่บรรจุใหม่ ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์การนิเทศน้อย ดังนั้นจึงคิดว่าการให้ความรู้ก่อนการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งการประชุมชี้แจง อบรมให้ความรู้ จัด PLC ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระตุ้นให้ตื่นตัวในการเพิ่มพูนความรู้ จะเป็นแนวทางที่สำคัญ และจำเป็นที่จะช่วยให้ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ส่งผลทำให้การดำเนินงานการนิเทศภายใน และการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับไวลส์ (Wiles, 1967) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริม ให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ควรจัดอบรมให้กับครู พัฒนาศักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับการศึกษา งานวิจัยของ วัชรากล่ำเรียนดี (2556) ศิลา สงอาจันต์ (2561) วัชรวิภา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2561) และพสิน แดงจวง และคนอื่น ๆ (2564) ที่ให้ความสำคัญของการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศภายใน และการจัดการเรียนการสอนของครู และนอกจากนี้ปัญหาครูและนักเรียนขาดการมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดการจัดการเรียนการสอน ก็เนื่องด้วยที่ผ่านมการนิเทศภายใน มีจุดประสงค์เพื่อประเมินและตัดสิน ที่ตรวจเช็คให้คะแนนตามแบบประเมินเท่านั้น ไม่ได้เป็นเพื่อการปรับปรุง หรือพัฒนางานร่วมกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าถ้าเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้ร่วมสะท้อนการสอนของครูหลังสิ้นสุดการนิเทศในแต่ละครั้ง และครูได้รับทราบผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนการนิเทศภายในให้เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุง และพัฒนาอย่างแท้จริง ก็จะเป็นแนวทางที่จะทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่สำคัญ และเป็นประโยชน์สู่การปรับปรุง และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนเนลโล (Anello, 1996) ได้ศึกษาการนิเทศภายใน พบว่า ครูต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในกิจกรรมต่าง ๆ ของการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อช่วยพัฒนาครู และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศภายในของ จูไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559)

ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. จากผลการจัดทำแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษา กัลยาณิวัฒนา พบว่าแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้ศึกษาและทำการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการสังเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน ตามหลักวิชาการ บนแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และยังเป็นแนวทางที่มีวิธีการ ที่สามารถ นำสู่การปฏิบัติ และเสริมสร้างการดำเนินการนิเทศภายในให้มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพ มากยิ่งขึ้น โดยการดำเนินงานทุกขั้นตอนยังมีพื้นฐานจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังเช่น การเริ่มต้นการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ผู้วิจัย มีความเห็นว่าถ้าเริ่มด้วยแนวทางการจัดระบบ โครงสร้างการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียน จัดวางตัวบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจ ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้าน และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็น ระบบด้วย SOAR เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูล ปัญหา และความต้องการ ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จูไรรัตน์ สูดรุ่ง (2559) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานนิเทศภายใน จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน ของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ตลอดทั้งให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ยังสอดคล้องกับวัชร เถาเรียนดี (2556) กล่าวว่าก่อนที่จะดำเนินการวางแผนการนิเทศ ควรร่วมกันศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาต่าง ๆ เพื่อจัดลำดับความจำเป็นในการปรับปรุงพัฒนา เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณากำหนดประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกัน อันจะนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติ ได้อย่างมีเป้าหมาย และสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนีและสตาร์เรตต์ (Sergiovanni and Starratt, 1988) ได้ให้หลักการนิเทศภายใน ว่าต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีการวางแผนที่ดี ประสาน ความร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การนิเทศเกิดประโยชน์และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติการนิเทศ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการที่ เข้มแข็ง ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ ก็จะสามารถขับเคลื่อนการนิเทศภายใน ให้สามารถดำเนินการไปตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และสามารถ เลือกใช้การนิเทศได้อย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ บริบทของสถานศึกษา และผู้รับการนิเทศเป็น สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับคมสัน พิมพัวปี และจูไรรัตน์ สูดรุ่ง (2563) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศ

การสอนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูวิทยาศาสตร์ พบว่าการนิเทศครูที่มีความแตกต่างกัน เช่นความรู้ ประสบการณ์ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง พัฒนาในวิชาชีพ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่าง การใช้การนิเทศแบบเดียวกัน กับครูทุกคนทุกกลุ่มย่อมไม่ได้ผล ดังนั้นแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถลางวัฒนา จึงได้ใช้ การนิเทศที่หลากหลายรูปแบบ ดังเช่น นิเทศแบบชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ทั้งนี้เนื่องจากครูส่วนใหญ่ เป็นครูบรรจุใหม่ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ดังนั้นผู้วิจัยคิดว่าการนิเทศแบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ก็จะสามารถช่วยให้ครูกลุ่มนี้ได้ พัฒนาความสามารถและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ศุภวรรณ สัจจิต (2560) ได้ศึกษาแนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่าการนิเทศแบบพี่เลี้ยงด้วยการดูแล ให้คำปรึกษาและแนะนำ เป็นการนิเทศที่ช่วยให้ครูที่เข้าสู่วิชาชีพครูหรือเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ได้มีแนวทางในการปฏิบัติงาน นิเทศแบบคลินิก เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจในการพัฒนาครูในครั้ง เนื่องจากยังมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนเฉพาะเรื่องที่ครูประสบปัญหา และต้องการความช่วยเหลือ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยัง พบว่าการนิเทศภายในได้นำวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้ จะก่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง สอดคล้องกับ ชนมณี ศิลานุกิจ และคนอื่น ๆ (2563) และธัญญรัตน์ ทองทิพย์ (2563) ที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ ยังพบว่า แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีการดำเนินงานร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทุกคนในโรงเรียน นักเรียน และบุคลากรภายนอก หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ต่างต้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัชรรา เล่าเรียนดี (2556) รัชยา คงขาว และคนอื่น ๆ (2559) ศุภวรรณ สัจจิต (2560) และละออ วันจิ๋ว และฉลอง ชาตบุประชีวิน (2563) ซึ่งเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ตั้งแต่การนำข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณา กำหนดประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกัน การวางแผนการนิเทศร่วมกัน รวมถึงการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อให้การนิเทศเกิดประโยชน์และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อค้นพบสำคัญอีกประการหนึ่งของแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา คือการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน โดยการใช้การวิเคราะห์ SOAR ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ SOAR ทำให้สถานศึกษาทราบถึงจุดแข็ง และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิธีการที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อนำพหุองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญโญ รัตนพันธ์ (2556) ซึ่งได้กล่าวว่าการวิเคราะห์ SOAR สามารถถึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียและสามารถได้ข้อมูลและพัฒนากลยุทธ์ได้ดีกว่าการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT เพราะการวิเคราะห์ SOAR เป็นการค้นหาจุดแข็งและโอกาส เพื่อที่จะนำมาสร้างแรงบันดาลใจ และคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น โดยเชื่อว่ายังมีหรือยังใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและโอกาสมากเท่าใด ก็จะสามารถปิดจุดอ่อน หรือพลิกจุดอ่อนเป็นจุดแข็ง รวมทั้งสามารถบริหารความเสี่ยง สร้างโอกาสจากภัยคุกคามได้

จุดเด่นของแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา คือการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่จะเข้ามาช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับวัฒนา หงสกุล และเดือนใจ คลประสิทธิ์ (2565) และสุริรัตน์ เบญกุล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2563) ซึ่งได้สนับสนุนการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการนิเทศการศึกษา เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา นอกจากนี้ พสิน แดงจวง และคนอื่น ๆ (2564) และสมเกียรติ สัจจารักษ์ และคนอื่น ๆ (2563) ยังกล่าวถึงความจำเป็นของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนางานวิชาการและพัฒนาครูผู้สอนให้มีศักยภาพ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างครูผู้สอน จะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ได้ผลดียิ่งขึ้น เนื่องจากครูผู้สอนมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ร่วมกับประสบการณ์ของสมาชิกทีม ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของวิชาที่สอน มีความมั่นใจ ตลอดจนยังสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระยะเวลา เนื้อหา ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

ข้อจำกัด

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีพัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีข้อจำกัด คือสถานการณ์ของการเฝ้าระวังโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงทำให้

ผู้วิจัยดำเนินการประสานและหาช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลลำบาก อีกทั้งโรงเรียนที่เก็บข้อมูลอยู่นอกเขตพื้นที่ มีข้อ มีข้อจำกัดในเรื่องของการเข้าถึงข้อมูล ที่ต่างฝ่ายต่างไม่มั่นใจในความปลอดภัย จึงทำให้ในการเก็บข้อมูลค่อนข้างมีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลา และนอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของประชากรที่ให้ข้อมูล เนื่องช่วงการเก็บข้อมูล เป็นช่วงของการโยกย้ายบุคลากร และกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาภาคพัฒนา เป็นกลุ่มเครือข่ายที่มีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ทั้งครูผู้สอน และผู้บริหาร มีการโยกย้าย จำนวนมาก ส่งผลให้จำนวนประชากรในการเก็บข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

ในการทำวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

1. แนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียน จะมีประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการพัฒนา งานวิชาการของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง ผู้การเป็นสถานศึกษาคุณภาพ ผู้เรียนคุณภาพ
2. สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายกัลยาณิวัฒนา ควรนำผลการศึกษานี้ไปปรับปรุง การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา ให้มีการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างจริงจัง เป็น วัฏจักรในทุกขั้นตอนการนิเทศ โดยดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา ควรสร้าง ทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการ และความจำเป็นของการนิเทศ ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อประโยชน์ใน การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
4. สถานศึกษาสามารถนำแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 7 ขั้นตอน ไปจัดทำเป็นคู่มือการนิเทศของสถานศึกษาที่มีแนวทางไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีการ หรือขั้นตอนที่ไปสู่เป้าหมาย โดยมีทิศทางที่แน่นอนชัดเจน
5. สถานศึกษาสามารถนำ SOAR Analysis ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือวางแผน การนิเทศภายใน เนื่องจากเป็นข้อมูลที่ครบวงจร คือมีทั้งจุดแข็ง โอกาส แรงบันดาลใจและผลลัพธ์ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยต่อยอด ด้วยการทดลอง แล้วศึกษาผลการนำแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้
2. ควรมีการวิจัยต่อยอดด้วยการนำแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้จริงในสถานศึกษาอื่น หรือกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอื่น



บรรณานุกรม

- กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*, 135(ตอนที่ 11 ก), 3 - 5.
- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*, 124(ตอนที่ 24 ก), 29-36.
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. (2561). *คู่มือนิเทศ. มุกดาหาร. ผู้แต่ง.*
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 6. (2563). *รายงานผลการดำเนินงาน โครงการนิเทศบูรณาการประสาน การมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีงบประมาณ 2563. เชียงใหม่: ผู้แต่ง.*
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 6. (2563). *รายงานผลการนิเทศ ติดตาม โครงการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนในสังกัด ประจำปีงบประมาณ 2564. เชียงใหม่: ผู้แต่ง.*
- กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์. (2562). *การนิเทศการสอนในยุค 4.0. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*
- คมกฤษ พรหมนิล. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน ศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*
- คมสัน พิมพ์วาปี และจุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2563). *รูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยน พฤติกรรมการสอนของครูวิทยาศาสตร์. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 48(1), 22-40.*
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.*
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน: ทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครูที่ ยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์, 9(2), 14 -24.*
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.*

- ชนมณี ศิลาณกิจ, อำนวย ทองโปร่ง, รังสรรค์ มณีเล็ก, และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารคุญภัตติ์ทิศทางการสังคมศาสตร์*, 10(1), 43-58.
- ธิดา ชันดาวงศ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแนวใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารราชพฤกษ์*, 12(1), 45 -51.
- ธัญญารัตน์ ทองทิพย์. (2563). การบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- นนทพร พนาศิริสวัสดิ์. (2559). *กลยุทธ์การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- บรรจงศักดิ์ วรเศรษฐสุศิริ. (2562). การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*, 135(ตอนที่ 82 ก), 1-17.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2559). *วิถีสร้างการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <http://www.http://www.youtube.com/watch?v=S0j6Gs2wNjk>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*, 116(ตอนที่ 74 ก), 1 - 23.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา*, 119(ตอนที่ 123 ก), 16 - 21.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*, 136(ตอนที่ 57 ก), 16 - 21.
- พศิน แดงจวง, ชาลี ภักดี, และนิตรชัย ศิริกุลพันธ์. (2564). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเพื่อจัดการเรียนการสอนตามแนว STEM EDUCATION ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(4), 268-281.
- พิชญ์ลีษา พงษ์พันธ์แพ่งพวง และสำเริง บุญเรืองรัตน์ (2562). การนิเทศกับการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 19(4), 10-21.

- เพิ่มพูน ร่มศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พฤษ หงเทศ, และอนุชา กอนพวง. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิชญโลก เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(2), 198-211.
- ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ. (2559). ทักษะในการนิเทศการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(1), 37-44.
- ภิญโญ รัตนพันธ์. (2556). SOAR Analysis: เครื่องมือที่นำมาใช้แทน SWOT Analysis. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, 6(2), 7-20.
- รัตติยา มะโน. (2561). แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ระย้า คงขาว, มนสิข ลิทธิสมบุรณ์, และเอื้อมพร หลินเจริญ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18(1), 74-82.
- ละออ วันจิ๋ว และฉลอง ชาตรูประชีวิน. (2563). กลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาคณาภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 22(4), 228-239.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2558). ตำราการนิเทศการศึกษา. เชียงใหม่: ส.การพิมพ์.
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ร่วมกับ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนา หงสกุล, และเดือนใจ คลประสิทธิ์. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี เขต 1. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 12(2), 288-300.

- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *แนวโน้มการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <http://ebook.hu.ac.th/ebook2/images/File PDF/Ebook21.pdf>
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิต เอเชีย*, 6(1), 7 - 11.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 37(1), 204-222.
- สกวรัตน์ ไกรมาก. (2562). การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. พะเยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
- สังัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมานจิต ภิรมย์รัตน์. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่ต้องการในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยการพยาบาลและสุขภาพ*, 18(1), 3 - 9.
- สมเกียรติ สัจจารักษ์, นิพนธ์ บริเวรณันท์, อดุล นาคะโร, เอมอร นาคหลง, และสุวิชา วิริยมานูญย์. (2563). การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเทศบาลปลูกปัญญาในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒน์วดี. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(2), 147-167
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการดำเนินงานพลิกโฉมการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *เอกสารประกอบการอบรม UTQ - 2201 การนิเทศแนวใหม่*. สืบค้นจาก <https://e-academic.tepeonline.org/index.php>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565*. เชียงใหม่: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สินินา จงท่ามา. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของ โรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ราชวิทยาลัย, อุดรดิตถ์.*
- สันติภาพ นาคอ้อม. (2561). *การบริหารงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านแม่ลาย อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- สุชาธิณี ปันก้อน. (2561). *การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42. วารสารวิจัยและพัฒนามาตรฐานโดยองค์กรในพระบรมราชูปถัมภ์, 13 (2), 212 - 223.*
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.*
- สุพิชญา ดันดีวัฒนผล. (2559). *การนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัย. สืบค้นจาก <https://prezi.com/acqib7z-y55g/presentation/>*
- สุมิตร สมศรี. (2556). *การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามจังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- สุริรัตน์ เบญกุล และนันทิยา น้อยจันทร์. (2563). *แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายใน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10(2), 109-120.*
- เสาวลักษณ์ บุญมาก. (2564, มิถุนายน). *บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน ที่ประชุมมหาดใหญ่ วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 12, สงขลา.*
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศบูรณาการ โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.*

- อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกลุ่ม 5 ชนตึก. *วารสารครูพิบูล*, 3(1), 49 - 61.
- Anello, F.R. (1996). Behaviors and attitudes of teachers and principals concerning effective supervision. *Dissertation Abstracts International*, 56(08), 2941-A.
- Beach, D.M. and Reinhartz, J. (2000). *Supervision leadership: Focus on instruction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Deming, E.W. (1995). *The Massachusetts Institute of Technology Center for advanced engineering study*. Cambridge, MA: MIT Center for Advanced Engineering Study.
- Glickman, C.D. (2004). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Boston: Simo & Schuyter.
- Glickman, C., Gordon, S., & Ross-Gordon, J. (1990). *Supervision of Instruction: a developmental approach*. Boston: Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C., Gordon, S., & Ross-Gordon, J. (2010). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Gulick, L. (1987). *Notes on the theory of organization in Gulick, L. Paper on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Gwynn, M.J. (1974). *Theory and practice of supervision*. New York: Dodd, Mead & Company.
- Harris, B.M. (1963). *Supervisory behavior in education*. New Jersey: Prentice Hall.
- Harris, B.M. (1975). *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory behavior in education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The action research planer*. Victoria: Deakin University.
- Likert, R. (1970). *The human resources: Cases and concept*. New York: Hart Cout Brace B. World in Coperated.
- Lucio, W.H., & John, D.M. (1 979). *Supervision: A synthesis of through and action*. New York: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1988). *Supervision: Human perspective*. New York: McGraw-Hill.

Wiles, K., & Lovell, J.T. (1967). *Supervision a redefinition*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

William, M. (1994). *Planning curriculum for school*. New York. Holt: Rinchart and Winston.

Zhao, F. (2009). *PDCA circulation in university education appllled research*, Nankai Univ. Tianjin China.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา และแบบสัมภาษณ์ แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน
- ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ชื่อ - สกุล	วุฒิ - สาขา	ตำแหน่ง - สถานที่ทำงาน
1. นายเอกรินทร์ โงนมนิ	ค.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 6
2. นางเตือนใจ ฦ รัมย์	ศษ.ม. การสอนเคมี วิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
3. นางสาวจิรัชญา พัดศรีเรือง	ปร.ด.ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
กัลยาณิวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ชื่อ - สกุล	วุฒิ - สาขา	ตำแหน่ง - สถานที่ทำงาน
1. นายวัลลภ โตวรานนท์	กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวรพิษณุโลก	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
2. นางสาวเกษแก้ว ปวนแดง	ศษ.ศ. ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
3. นางรุจิรา กรพิพัฒน์ กุล	ศษ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	ผู้บริหารโรงเรียนบ้านจันทร์ ประธานกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา สพป.เชียงใหม่ เขต 6

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
- แบบสัมภาษณ์ แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน
- แบบประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6



แบบสอบถาม

แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา
ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และจัดทำแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนทุกคน

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน

4. ข้อมูลที่ได้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามความเป็นจริง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัยที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิงและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการงานนิเทศภายในโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นนทยา วงศ์ชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก

3. ตำแหน่ง

- ☐ 1. ผู้บริหาร ☐ 2. รองผู้อำนวยการ ☐ 3. ครูผู้สอน

4. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน

- ☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. 1-5 ปี ☐ 3. 5-10 ปี ☐ 4. มากกว่า 10 ปี

5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการนิเทศภายใน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี
- ☐ 2. มี ถ้ามีท่านได้รับความรู้ จากแหล่งใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ☐ 1. จากการอบรม ☐ 2. หรือการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน
- ☐ 3. ศึกษาจากหนังสือเอกสาร ☐ 4. อื่น ๆ.....

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายกัลยาณิวัฒนา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน และปัญหาตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาตามค่าระดับคะแนน ดังนี้

เกณฑ์ระดับคะแนนในช่อง สภาพปัจจุบัน และช่องปัญหา

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/ มีปัญหา ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/ มีปัญหา ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/ มีปัญหา ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/ มีปัญหา ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/ มีปัญหา ในระดับ น้อยที่สุด

[illegible]

สภาพการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน		สภาพปัจจุบัน					ปัญหา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.5	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และวิธีการปรับปรุง แก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน										
7.	การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง										
7.1	ครูได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง										
7.2	นักเรียนได้ร่วมสะท้อนคิดถึงการจัดการเรียน การสอนของครู										
7.3	ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมสรุปผลการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ										
7.4	ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และ พัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น										
7.5	โรงเรียนได้นำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุงการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน										
7.6	จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อเผยแพร่แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้
 ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างยิ่ง
 นางสาวนันทยา วงศ์ชัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา
ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน
2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน
3. แบบสัมภาษณ์ ฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นันทยา วงศ์ชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อ - สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
- 1.2 ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....
สังกัด.....
- 1.3 วุฒิการศึกษา.....
- 1.4 อายุราชการ.....ปี
- 1.5 วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....เวลาที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นเลิศ ด้านการนิเทศภายใน
ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้คำตอบจากท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน
นิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
 - 1.1 โรงเรียนของท่านมีแนวทางในการดำเนินงานการศึกษาสภาพปัจจุบัน อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 1.2 โรงเรียนมีปัญหาด้านการนิเทศภายในอะไรบ้าง และแนวทางในการแก้ไข
ปัญหาอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 โรงเรียนของท่านมีความต้องการการนิเทศภายในอย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การวางแผนการนิเทศ

โรงเรียนของท่านมีแนวทางในการดำเนินการวางแผนการนิเทศภายใน อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ

โรงเรียนของท่านมีแนวทางดำเนินงานด้านสื่อ และเครื่องมือในการนิเทศภายใน อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ

โรงเรียนของท่านมีแนวทางการดำเนินงานให้ความรู้ก่อนการนิเทศภายในแก่ครู/บุคลากรในโรงเรียน อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. การปฏิบัติการนิเทศ

5.1 โรงเรียนของท่านดำเนินการนิเทศตามกระบวนการนิเทศใด มีกี่ขั้นตอน?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

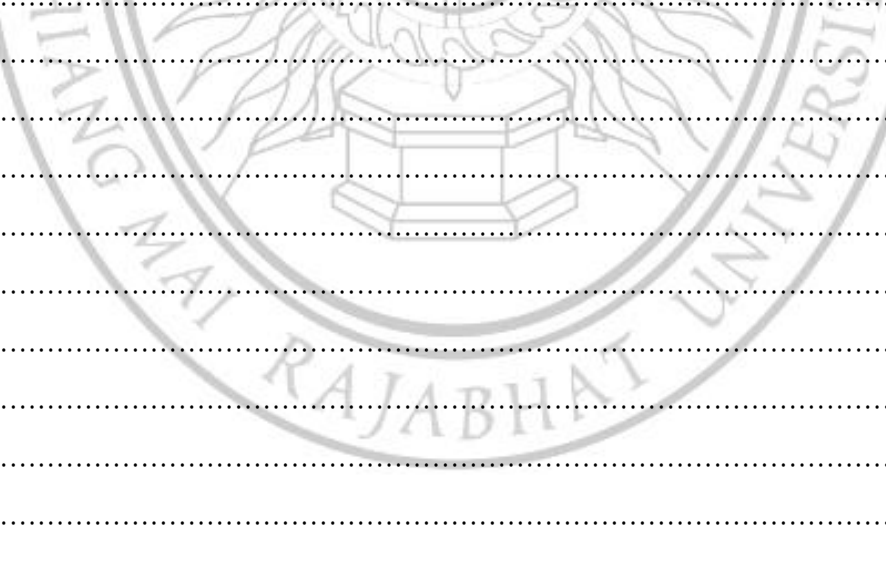
.....

.....

.....



โรงเรียนท่านมีวิธีการการตรวจสอบ ประเมินผลกรณีพิเศษภายใน อย่างไร?

The logo of Chiang Mai Rajabhat University is a circular emblem. It features a central tiered pedestal with a flame-like or sunburst design above it. The entire emblem is encircled by a ring containing the text "CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY" in a serif font.

7. การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง

โรงเรียนของท่านได้ทำการสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ท่านมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานนิเทศภายในอะไรบ้าง ที่จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีความเข้มแข็งขึ้น หรือเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เวลาสิ้นสุดการสัมภาษณ์.....

ลงนาม.....

(.....)

ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

แบบตรวจสอบความเหมาะสม

ร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
กัลยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

คำชี้แจง

ร่างแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ครั้งนี้ ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการในโรงเรียนที่คัดเลือกด้านการนิเทศภายใน ไปรื้อพิจารณา ว่าร่างแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา มีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ที่เป็นจริง ซึ่งมีการกำหนดระดับการนำแนวทางที่จะนำไปใช้ได้จริง ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม มาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบประสิทธิภาพในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กัลยาณิวัฒนา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาเครื่องหมายฉบับนี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

นันทยา วงศ์ชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาภักดีนิวัฒนา	ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ						
1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการนิเทศภายใน เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน						
1.2 ประชุมครู(ก่อนการเปิดภาคเรียน) เพื่อสร้างความเข้าใจ ความตระหนักให้แก่ครู/บุคลากรทุกคน เห็นความสำคัญ และได้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาข้อมูล						
1.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคน ร่วมศึกษาสำรวจ รวบรวม ข้อมูลและปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมา จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เช่นจากผู้ปกครอง ครู นักเรียน รายงาน SAR จากรายงานผลการดำเนินงานที่ ผ่านมา ฯลฯ						
1.4 ประชุม/ PLC ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้ SOAR Analysis เพื่อให้ทราบถึงสภาพจุดเด่น โอกาส						
1.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคน ร่วมสรุปผลการวิเคราะห์ ร่วมสะท้อน เพื่อให้ได้ภาพรวมที่แสดงถึงความเป็นตัวตนของสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญ กำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขร่วมกันอย่างชัดเจน พร้อมสร้างฝัน (Aspirations) วางเป้าหมาย และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคตร่วมกัน						
2. การวางแผนการนิเทศ						
2.1. ผู้อำนวยการโรงเรียน กับครูผู้สอนทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา						

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษากัลยาณิวัฒนา	ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
2.2. ผู้บริหารประชุมชี้แจง ถึงการทำ MOU การประกันตนเองหรือประเด็นท้าทาย ด้วย PA นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในแก่ครูและบุคลากรทุกคนได้รับทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน						
2.3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนร่วมวางแผนงานในการดำเนินงานตลอดภาคเรียน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาใช้วางแผนการนิเทศภายใน						
2.4. จัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศภายใน พร้อมกำหนดกิจกรรมรายละเอียดไว้ในโครงการชัดเจน เพื่อเสนอขออนุมัติและดำเนินการต่อไป						
2.5. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศ และจัดทำคู่มือการนิเทศภายในมีขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมการนิเทศให้ชัดเจน						
2.6. ประชุมครูเพื่อชี้แจงปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศ และคู่มือดำเนินงานการนิเทศให้รับทราบอย่างทั่วถึง						
3. การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ						
3.1. ประชุม/ PLC คณะดำเนินงาน เพื่อระดมความคิด ในการออกแบบ จัดทำ/พัฒนาสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิภาพ มีความหลากหลาย เหมาะสมกับการนิเทศแต่ละรูปแบบ ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน						
3.2. คณะดำเนินงานจัดพิมพ์ สื่อ เครื่องมือการนิเทศให้ครูทุกคนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ สำหรับดำเนินการนิเทศตลอดภาคเรียน						
3.3. ผู้นิเทศทำความเข้าใจในการใช้ และเลือกใช้ สื่อ/เครื่องมือการนิเทศ อย่างหลากหลาย ถูกต้องเหมาะสมกับการนิเทศ และบริบทของสถานศึกษา						

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา	ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3.4. สถานศึกษาให้การสนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ						
4. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ						
4.1. ประชุมชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศให้ชัดเจน เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน						
4.2. จัดอบรม เชิญวิทยากร ให้ความรู้เกี่ยวกับ การนิเทศภายใน ให้กับคณะกรรมการนิเทศ และผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเชื่อมั่นในระบบ การนิเทศภายใน						
4.3. ผู้นิเทศทำหน้าที่นำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การนิเทศขยายผลให้กับครูทุกคนก่อนการนิเทศแต่ละครั้ง						
4.4. จัดกิจกรรม PLC ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสพการณ์ดำเนินงานการนิเทศภายใน และ กระตุ้นให้ครูเกิดความตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม						
5. การปฏิบัติการนิเทศ						
5.1. ผู้นิเทศ ดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้เป็นไปตามบริบท ของสถานศึกษา						
5.2. ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศ ทั้งเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และการนิเทศ Online ด้วยรูปแบบ การนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกตชั้นเรียน นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ฯลฯ โดยคำนึงถึงสภาพบริบทของ						

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาภักดียาณีวัฒนา	ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
สถานศึกษา และผู้รับการนิเทศ เป็นสำคัญ						
5.3. ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศด้วยการเข้าไป ช่วยเหลือครู ให้คำปรึกษา คำแนะนำ สร้างขวัญ และ กำลังใจ ให้กับผู้รับการนิเทศ						
5.4. สถานศึกษา ควรประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น เข้าร่วมการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิด ความตื่นตัว สร้างความเชื่อมั่นในการนิเทศภายใน ตลอดถึงประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น						
5.5. จัดประชุมเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อ ติดตาม และทบทวนผล การปฏิบัติงาน						
5.6. ผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนิน การนิเทศให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้ การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ/ เครื่องมือต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะ ช่วยให้การดำเนินงานการนิเทศบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์						
6. การตรวจสอบ และประเมินผล						
6.1. ผู้นิเทศ PLC เพื่อร่วมหารือถึงหลักการในการ ตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักใน การประเมินของสถานศึกษา						
6.2. ผู้นิเทศดำเนินการตรวจสอบ และประเมินผล การนิเทศ ตามแบบประเมินในการนิเทศของแต่ละครั้ง เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ						
6.3. ผู้นิเทศ ครูผู้สอน และตัวแทนนักเรียน ร่วมสะท้อนและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หลังการนิเทศแต่ละครั้งในระดับชั้นเรียน						

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษากัลยาณวิวัฒนา	ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
6.4. ประชุมระดับสายชั้น ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ ครูได้รับทราบเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนางาน หรือการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น						
7. การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง						
7.1 จัด PLC ระดับสายชั้น ระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับ การนิเทศ เพื่อร่วมสะท้อนการจัดการเรียนการสอนของครู อย่างทั่วถึง เพื่อร่วมหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอนร่วมกันกับเพื่อนครูในระดับสายชั้น						
7.2 ประชุมครูทั้งหมด เพื่อสรุปผลการประเมิน ร่วม สะท้อนคิดในภาพรวม และการนำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุง และพัฒนางานนิเทศภายใน และงานในหน้าที่ผู้การ ทำประเด็นท้าทายหรือวิจัยชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						
7.3 สถานศึกษาจัดเวทีให้ครูได้แสดง/แข่งขันผลงานทาง วิชาการ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมอบโล่รางวัล เกียรติบัตร ให้ครูผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตาม MOU หรือ ประเด็นท้าทาย (PA) หรือเป็นผู้ที่มีผลงานหรือนวัตกรรมใน การปฏิบัติงานดีเด่น						
7.4 คณะดำเนินงานจัดทำรายงานผลการนิเทศภายในและ เผยแพร่ผลงาน ผลการดำเนินงานการนิเทศภายใน ผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน						

ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพเครื่องมือ

- การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา
- การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็น Best Practice ด้านการนิเทศภายใน
- การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา
- การค่าความเหมาะสมของร่างแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ตารางที่ 6.1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และปัญหา
การนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. วุฒิการศึกษา ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ตำแหน่ง ☐ 1. ผู้บริหาร ☐ 2. รองผู้อำนวยการ ☐ 3. ครูผู้สอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน ☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. 1-5 ปี ☐ 3. 5-10 ปี ☐ 4. มากกว่า 10 ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการนิเทศภายในหรือไม่ ☐ 1. ไม่มี ☐ 2. มี ถ้ามีท่านได้รับความรู้ จากแหล่งใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) ☐ 1. จากการอบรม ☐ 2. หรือการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน ☐ 3. ศึกษาจากหนังสือเอกสาร ☐ 4. อื่น ๆ.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายกัลยาณิวัฒนา						
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ						
1.1 จัดประชุมครูในโรงเรียน ร่วมหารือศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.2 แต่งตั้งคณะดำเนินงานการนิเทศภายในเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.3 ครูในโรงเรียนได้ร่วมสะท้อนสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในอย่างทั่วถึง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.4 ครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล สภาพ ปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ให้ได้ข้อมูลและปัญหาที่แท้จริง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.5 จัดลำดับความสำคัญของปัญหาพร้อมกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขร่วมกันอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. การวางแผนการนิเทศ						
2.1 นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ สภาพ ปัญหาการนิเทศภายในมาใช้ในการวางแผนการนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.2 มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.3 ครูทุกคนรับรู้ รับทราบ นโยบาย และวัตถุประสงค์ ของการนิเทศภายใน อย่างทั่วถึง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.4 ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.5 จัดทำแผนงาน /โครงการ และปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศภายในอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.6 จัดทำคู่มือการนิเทศภายในมีขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมการนิเทศไว้ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
3. การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ						
3.1 มีการ PLC คณะทำงานเพื่อจัดทำสื่อและเครื่องมือนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.2 เลือกใช้สื่อ/เครื่องมือการนิเทศภายในอย่างหลากหลาย และถูกต้องเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.3 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในการใช้สื่อและเครื่องมือการนิเทศได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.4 มีการปรับปรุงพัฒนาสื่อ และเครื่องมือนิเทศ เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับการนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.5 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
3.6 โรงเรียนสนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับปฏิบัติการนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ						
4.1 ประชุม PLC ให้ความรู้ เทคนิค วิธีการในการนิเทศภายใน บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.3 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ดำเนินงานการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหาร โรงเรียน กระตุ้นครูให้มีความตื่นตัวและมีความพร้อมรับการนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
5. การปฏิบัติการณ์เทศ						
5.1 ประชุมครูผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ เพื่อ รับทราบรายละเอียดและกำหนดการก่อนการนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.2 มีการดำเนินการนิเทศภายในตามแผน การนิเทศ/ปฏิทินการนิเทศที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.3 ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ การเรียนรู้ ในการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.4 มีการนิเทศ ด้วยการสังเกตการสอนครบทุก ชั้นเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.5 การปฏิบัติการณ์เทศด้วยบรรยากาศที่เป็น กัลยาณมิตร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.6 มีการประสานความร่วมมือกันระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.7 ผู้นิเทศให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และให้ คำปรึกษาครูด้วยความเต็มใจ เป็นกันเอง และด้วย ความเป็นกลาง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.8 ครูผู้สอนได้รับการโค้ชจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.9 มีการบันทึกการนิเทศภายในเป็นหลักฐาน และครูทุกคนมีสมุดนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.10 ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่อง ชมเชยผู้รับ การนิเทศที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความมุ่งมั่นใน การพัฒนา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. การตรวจสอบ และประเมินผล						
6.1 มีวิธีการ ประเมินผลสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
6.2 โรงเรียนมีการตรวจสอบ/ประเมินผล การนิเทศภายในเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และเป็น ระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.3 ประเมินผลการนิเทศได้ครอบคลุมทั้งด้าน ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.4 มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทราบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.5 ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ภายในได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และ วิธีการปรับปรุง แก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง						
7.1 ครูได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอน ของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.2 นักเรียนได้ร่วมสะท้อนคิดถึงการจั ดการเรียนการสอนของครู	0	1	1	3	0.67	ใช้ได้
7.3 ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมสรุปผลการดำเนิน งานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.4 ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.5 โรงเรียนได้นำผลการประเมินไปใช้ใน การปรับปรุงการดำเนินงานการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.6 จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อ เผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 6.2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ แนวทางการบริหารงาน
นิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์						
ชื่อ - สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตำแหน่ง.....โรงเรียน..... สังกัด.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
วุฒิการศึกษา.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
อายุราชการ.....ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์..... เวลาที่สัมภาษณ์.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็น Best Practice ด้านการนิเทศภายใน						
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ						
1.1 โรงเรียนของท่านมีแนวทางในการดำเนินงาน การศึกษาสภาพปัจจุบัน อย่างไร?	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.2 โรงเรียนมีปัญหาด้านการนิเทศภายใน อะไรบ้าง และแนวทางในการแก้ไขปัญหอย่างไร?	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.3 โรงเรียนของท่านมีความต้องการการนิเทศ ภายในอย่างไรบ้าง ?	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
2. การวางแผนการนิเทศ						
โรงเรียนของท่านมีแนวทางในการดำเนินการวางแผน การนิเทศภายใน อย่างไร?.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ						
โรงเรียนของท่านมีแนวทางดำเนินงานด้านสื่อ และเครื่องมือในการนิเทศภายในอย่างไร?	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ						
โรงเรียนของท่านมีแนวทางการดำเนินงานให้ ความรู้ก่อนการนิเทศภายในแก่ครู/บุคลากรใน โรงเรียน อย่างไร?.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. การปฏิบัติการนิเทศ						
5.1 โรงเรียนของท่านดำเนินการนิเทศตาม กระบวนการนิเทศ ไคม์กี่ขั้นตอน?.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.2 โรงเรียนมีวิธีการปฏิบัติการนิเทศอย่างไร?....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. การตรวจสอบ และประเมินผล						
6.1 โรงเรียนท่านมีวิธีการการตรวจสอบ ประเมินผลการนิเทศภายใน อย่างไร?.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
7. การสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุง						
โรงเรียนของท่านได้ทำการสรุป สะท้อนคิด และนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน อย่างไร?.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ						
ท่านมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานนิเทศภายในอะไรบ้าง ที่จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีความเข้มแข็งขึ้น หรือเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายใน.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
เวลาสิ้นสุดการสัมภาษณ์.....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ลงนาม..... (.....) ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 6.3 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของร่างแนวทางการบริหารงานนิเทศภายใน
โรงเรียน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนา

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ						
1.1 จัดทำโครงสร้างการบริหารงานนิเทศภายใน วางตัวบุคคล แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เป็น ลายลักษณ์อักษรชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.2 ประชุมครูก่อนการเปิดภาคเรียน เพื่อสร้าง ความเข้าใจ ความตระหนักให้แก่ครู/บุคลากรทุกคน เห็นความสำคัญ และได้ร่วมในการศึกษาข้อมูลของ สถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคน ร่วมศึกษา สำรวจ รวบรวม ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่าง รอบด้าน อาทิเช่น จากผู้ปกครอง ครู นักเรียน รายงาน SAR จากรายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.4 PLC เพื่อร่วมวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้ SOAR เพื่อให้ทราบถึง จุดเด่น โอกาส	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
1.5 ร่วมกันสรุปผลการวิเคราะห์ สะท้อนคิด จัดลำดับความสำคัญ กำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข ร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจ (Aspirations) วางเป้าหมาย และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการใน อนาคตร่วมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
2. การวางแผนการนิเทศ						
2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน กับครูผู้สอนทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.2 ประชุมชี้แจง การทำ MOU ประเด็นท้าทาย ด้วย PA นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในให้ทุกคนได้รับทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.3 PLC เพื่อร่วมวางแผนงานในการดำเนินงานตลอดภาคเรียน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาใช้วางแผนการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.4 จัดทำแผนงาน โครงการนิเทศภายในพร้อมกำหนดกิจกรรมรายละเอียดไว้ในโครงการให้ชัดเจน เพื่อเสนอขออนุมัติและดำเนินการต่อไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.5 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศ และคู่มือการนิเทศภายในมีขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมการนิเทศให้ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.6 ประชุมครูเพื่อชี้แจงปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศ และคู่มือดำเนินงานการนิเทศให้รับทราบอย่างทั่วถึง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
3. การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ						
3.1 PLC คณะดำเนินงาน เพื่อระดมความคิดจัดทำ พัฒนาสื่อและเครื่องมือนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิภาพ มีความหลากหลาย เหมาะสมกับการนิเทศแต่ละรูปแบบ ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.2 คณะดำเนินงานจัดพิมพ์ สื่อ เครื่องมือนิเทศให้กับครูทุกคนอย่างทั่วถึงและเพียงพอสำหรับการนิเทศตลอดภาคเรียน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3.3 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในการใช้ และเลือกใช้ สื่อเครื่องมือการนิเทศ อย่างหลากหลาย ถูกต้องเหมาะสมกับการนิเทศ และบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.4 สถานศึกษาให้การสนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ						
4.1 ประชุมชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศให้ชัดเจนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.2 จัดอบรมเชิญวิทยากร ให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน การสร้างสื่อ เครื่องมือการนิเทศ ทั้งผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเชื่อมั่นในระบบการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.3 ผู้นิเทศทำหน้าที่นำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศขยายผลให้กับครูทุกคน ก่อนการนิเทศแต่ละครั้ง	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
4.4 จัดกิจกรรม PLC ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ดำเนินงานการนิเทศภายใน และกระตุ้นให้ครูเกิดความตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. การปฏิบัติการนิเทศ						
5.1 ดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.2 ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศ ทั้งเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และการนิเทศ Online ด้วยรูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การสังเกตชั้นเรียน การนิเทศแบบคลินิก แบบชี้แนะ (Coaching) แบบพี่เลี้ยง (Mentoring) แบบเพื่อนช่วยเพื่อน แบบกัลยาณมิตร โดยคำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษาและผู้รับการนิเทศ เป็นสำคัญ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.3 ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศด้วยการเข้าไปช่วยเหลือครู ให้คำปรึกษา คำแนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจ กับผู้รับการนิเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.4 สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เข้ามาร่วมในการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดความตื่นตัว สร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการนิเทศภายในเพิ่มมากขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.5 จัดประชุมเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตาม และทบทวนผล การปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
5.6 ผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เครื่องมือ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. การตรวจสอบ และประเมินผล						
6.1 ผู้นิเทศ PLC เพื่อร่วมหาหรือถึงหลักการในการตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน เพื่อยึดเป็นหลักในการประเมิน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.2 ผู้นิเทศดำเนินการตรวจสอบ และประเมินผลการนิเทศ ตามแบบประเมินในการนิเทศของแต่ละครั้ง เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.3 ผู้นิเทศ ครูผู้สอน และตัวแทนนักเรียน ร่วมสะท้อนและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนหลังการนิเทศแต่ละครั้งในระดับชั้นเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.4 PLC ระดับสายชั้น เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ครูได้รับทราบอย่างทั่วถึง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	1	2	3			
7. การสรุป สะท้อนคิด และ นำผลการประเมินมาปรับปรุง						
7.1 จัด PLC ในระดับสายชั้น ระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมสะท้อนการจัดการเรียน การสอนของครูผู้สอนในระดับสายชั้น	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
7.2 ประชุมครูทั้งหมด เพื่อสรุปผลการประเมิน ร่วมสะท้อนคิดในภาพรวม และการนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนางาน นิเทศภายใน และงานในหน้าที่ผู้การทำประเด็น ทำทนายหรือวิจัยชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.3 สถานศึกษาจัดเวทีให้ครูได้แสดง/แข่งขัน ผลงานทางวิชาการ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัด มอบโล่รางวัล เกียรติบัตร ให้ครูผู้ที่มีความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานตาม MOU หรือประเด็นทำทนาย (PA) หรือเป็นผู้ที่มีผลงาน หรือนวัตกรรมใน การปฏิบัติงานดีเด่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.4 รายงานผล และเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและ สาธารณชนได้รับทราบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๓๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายเอกรินทร์ โงมณี

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖" โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรามนต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัฏฐ์ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๘๑



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๓๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางเตือนใจ ฤกษ์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๓๗-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๓๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวจิรัชญา พัดศรีเรือง
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖" โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรามนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ รุ่งพลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายวัลลภ ไตรวานนท์

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรามนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัฏฐ์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๘๑



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวเกศแก้ว ปวนแดง
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖" โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. ๐๕๓-๒๖๓-๔๑๘๑



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีนิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๙๗-๒๖๓-๙๑๔๑

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖" โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรามนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัง พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๘๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแจ่มหลวง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรามนต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยขออนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามจากท่าน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัด เพื่อทำการค้นคว้าอิสระในระหว่างวันที่ ๓-๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ รุ่งวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๙๓-๙๔๕-๖๕๐๔



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีสันมวง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖" โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล โดยขออนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามจากท่าน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัด เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๓-๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐร์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๙๓-๙๘๕-๖๕๐๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยยา

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีนิวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยขออนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามจากท่าน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัด เพื่อทำการค้นคว้าอิสระในระหว่างวันที่ ๓-๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๙๓-๙๔๕-๖๕๐๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขุนแม่รวม

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยขออนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามจากท่าน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัด เพื่อทำการค้นคว้าอิสระในระหว่างวันที่ ๓-๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๘๘

ผู้วิจัย ๐๙๓-๙๘๕-๖๕๐๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายคำรง มาดี
ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธิโกณ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถ้ำกัลยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๙๓-๙๔๕-๖๕๐๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางจตุพร ปัญจรัง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำริน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๙๙-๙๔๕-๖๕๐๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสมักร มุลประการ
ผู้อำนวยการโรงเรียนสันป่าตอง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีนิวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๙๗-๙๘๕-๖๕๐๘



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสมาน เลือกอ่อน
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านท่าข้าม

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีนิวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖" โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนรินทร์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๙๗-๙๔๕-๖๕๐๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกิตติพันธ์ ปันแก้ว

ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีจอมทอง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๘

ผู้วิจัย ๐๙๗-๙๘๕-๖๕๐๘



ที่ ยว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวสุกัญญา โพธิ์สุวรรณ
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพุดธิโคก

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖" โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๙๓-๙๔๕-๖๕๐๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสุรพงษ์ คิริเขตต์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำริน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาถ้ำกัลยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๙๙-๙๘๕-๖๕๐๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๓/

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางพิมพ์ผกา เมืองไสย
ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนสันป่าตอง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีนิวัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๙๓-๙๘๕-๖๕๐๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๙/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางธีราพร ปินทยา

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีจอมทอง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖" โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๙๙-๙๔๕-๖๕๐๔



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวจินตนา ทาใจ
ครูชำนาญการ โรงเรียนชุมชนบ้านท่าข้าม

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวนันทยา วงศ์ชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภูลังกาพัฒนาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖" โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๙๗-๒๖๓-๙๑๔๔

ผู้วิจัย ๐๙๙๗-๙๔๕-๖๕๐๔

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการสัมภาษณ์

1. ด้านศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

1.1 โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินงานการศึกษาสภาพปัจจุบัน อย่างไร?

โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายในที่เป็นเลิศ ทั้ง 5 โรงเรียน มีแนวทางในการดำเนินงานด้านศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ดังนี้

“...ประชุมใหญ่ ก่อนการเปิดภาคเรียน โดยผู้บริหาร แลครูทุกคน ร่วมกันศึกษา/วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ครู และโรงเรียน รวมถึงจุดเด่น จุดแข็งและ จุดด้อยในการจัดการเรียนการสอน และระบบการนิเทศที่ผ่านมา แล้วร่วมกันสรุปเป็นภาพรวมของโรงเรียนที่ครูทุกคนในโรงเรียนรับรู้ รับทราบสภาพ ปัญหา และความต้องการในการนิเทศร่วมกัน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น. : สัมภาษณ์)

“...นำข้อมูลจากการประเมินตนเองในปีที่ผ่านมา และผลการประเมินคุณภาพจาก สมศ.รอบที่ 4 มาวิเคราะห์ โดยใช้ SWOT Analysis โดยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ข้อมูลที่น่ามาใช้ในการพิจารณา ได้มาจากหลายข้อมูลหลายแหล่ง เช่น จากผู้ปกครอง รายงาน SAR รายงานผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยแต่ละสายชั้นจะร่วมกันสรุป และส่งไปยังฝ่ายแผน เพื่อสรุปเป็นภาพรวมของโรงเรียน เมื่อได้ข้อมูลในภาพรวมแล้วนำเข้าสู่ที่ประชุมอีกครั้งเพื่อร่วมกันพิจารณาอีกครั้ง เนื่องจากข้อมูลที่ได้มาบางที่ยังอาจจะยังไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นข้อมูลของโรงเรียนอย่างแท้จริง จึงต้องวิเคราะห์ร่วมกันอีกครั้ง....”

(ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมครู ครูทุกคนร่วมกันสะท้อนสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข/พัฒนาพร้อมกัน พร้อมแต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศ ที่ประกอบด้วย ทีมบริหาร ทีมหัวหน้าสาระ และทีมหัวหน้าสายชั้น...”

(ครูวิชาการโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมทีมบริหาร หัวหน้างาน 4 ฝ่าย และหัวหน้าสายชั้นเพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพ บริบทของโรงเรียน ภายภาพทั่วไป และบรรยากาศการจัดชั้นเรียน โดยจะมีการทำ MOU กับหัวหน้าสายชั้นในการดำเนินงานการนิเทศภายใน โดยให้หัวหน้าสายชั้น นำลงสู่คุณครูของแต่ละสายชั้น ด้วยการ PLC...”

(ผู้บริหารโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น.: สัมภาษณ์)

“...หัวหน้าสายชั้น และครู PLC เพื่อศึกษา วิเคราะห์ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการในการนิเทศ โดยหัวหน้าสายชั้นจะเป็นผู้รับผิดชอบ และสรุปผลของสายชั้นตนเอง ส่งต่อไปยังฝ่ายวิชาการ วิชาการรวบรวม นำเข้าวง PLC ของหัวหน้างาน 4 ฝ่าย และหัวหน้าสายชั้นเพื่อสรุป และนำไปวางแผนการพัฒนาต่อไป...”

(ครูวิชาการโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.12 น.: สัมภาษณ์)

“... ประชุมคณะครูเพื่อ ร่วมศึกษาบริบทของโรงเรียน บริบทของครู และบริบทนักเรียนนำมาวิเคราะห์ สภาพ ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในของโรงเรียน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น.: สัมภาษณ์)

“...แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน โดยกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการนิเทศ ให้การนิเทศภายในบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ...”

(ครูวิชาการโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 25 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมครู เพื่อให้ครูทุกคนได้ร่วมสะท้อนสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนิเทศภายใน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมครูร่วมกันสำรวจ ศึกษาบริบทของโรงเรียน นักเรียน และครู และนำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์...”

(ครูวิชาการโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

1.2 โรงเรียนมีปัญหาด้านการนิเทศภายในอะไรบ้าง และแนวทางในการแก้ไขปัญหายังไง?

“...ปัญหาด้านเวลา และจำนวนบุคคลครูในโรงเรียนมีน้อย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องลงสอนเอง รับผิดชอบห้องเรียนเอง และบวกกับภาระงานในด้านการบริหาร ส่งผลให้เวลาในการนิเทศติดตาม ตามปฏิทินไม่สามารถทำได้ แนวทางในการ นิเทศจึงใช้ทั้งแบบเป็น

ทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยการติดตามงาน/หรือนิเทศผ่านการพูดคุยในการทำกิจกรรมอื่น หรือช่วงพักรับประทานอาหารหรือช่วงเวลาอื่นที่พอจะมีเวลา...”

(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการนิเทศติดตามได้ตามปกติ จึงมีการนิเทศติดตามแบบออนไลน์ และมีการให้ระบบ PLC เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา...”

(ครูวิชาการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ปัญหาการตัดสินใจของผู้บริหารระดับรอง เนื่องจากโครงสร้างการบริหาร งานนิเทศภายใน ในทีมบริหารจะประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยฝ่ายงาน และหัวหน้าสายชั้น การดำเนินงานของผู้บริหารระดับรอง บางเรื่องยังไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเด็ดขาด จึงทำให้การดำเนินงานสะดุด เกิดความล่าช้า...”

(ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ห้องเรียนมีมาก และข้อจำกัดเรื่องเวลา ทำให้การนิเทศ ไม่สามารถดำเนินได้อย่างเต็มที่ เต็มชั่วโมงได้ จึงใช้วิธีการแบ่งสายการนิเทศ ทั้งการนิเทศจากทีมบริหาร และนิเทศจากทีมหัวหน้าสายชั้น...”

(ครูวิชาการโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น. : สัมภาษณ์)

“...เวลาในการนิเทศ เนื่องด้วยภารกิจหน้าที่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีมากไม่สามารถลงนิเทศได้ด้วยตนเอง จึงมอบหมายให้รองผู้อำนวยการทำหน้าที่ในการนิเทศ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ปัญหาค่าจำนวนห้องเรียนมีมาก ดังนั้นการนิเทศติดตามจึงมีการแบ่งทีมกันนิเทศ ทีมละ 2 คน ก็จะเป็นหัวหน้างาน 4 ฝ่าย กับ หัวหน้าสายชั้น แบ่งกันนิเทศเพื่อให้สามารถนิเทศ ติดตามได้ทั่วถึงทุกห้องเรียน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.12 น.: สัมภาษณ์)

“...การดำเนินการนิเทศไม่ต่อเนื่อง ขาดการประสานงาน และความเกรงใจ ที่เกิดจากความอาวุโสกว่า แก้ปัญหาประชุมชี้แจงการดำเนินงานการนิเทศภายในให้ทุกคนรับรู้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศเป็นไปตามปฏิทินที่กำหนดไว้...”

(ผู้บริหารโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น.: สัมภาษณ์)

“...การนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด จึงได้มีการปรับรูปแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และดำเนินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ...”

(ครูวิชาการโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 25 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...การดำเนินงานนิเทศไม่เป็นไปตามแผนการนิเทศที่วางเนื่องจากภาระงานพิเศษอย่างอื่นที่แทรกเข้ามาบวกทำภาระงาน และเวลาของผู้อำนวยการ ที่ไม่ลงตัว ส่งผลให้บ่อยครั้งที่ผู้อำนวยการไม่ได้ดำเนินการนิเทศด้วยตนเองได้...”

(ผู้บริหารโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ครูไม่เข้าใจและไม่ตระหนักในกระบวนการนิเทศภายใน ทางแก้ไขปัญหาคือการประชุมชี้แจงและให้ความรู้เรื่องกระบวนการนิเทศและความสำคัญของการนิเทศภายในครูไม่ได้เตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศอาจเนื่องจากมีภาระงานอื่นเข้ามาแทรกในช่วงเวลาในปฏิทินการนิเทศภายใน ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาคือปรับการปฏิบัติงานนิเทศ ให้มีความยืดหยุ่นทั้งด้านเวลาและวิธีการนิเทศ...”

(ครูวิชาการโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

1.3 โรงเรียนของท่านมีความต้องการการนิเทศภายในอย่างไรบ้าง?

โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายในที่เป็นเลิศ ทั้ง 5 โรงเรียน มีแนวทางในการนิเทศภายใน ดังนี้

“...การนิเทศที่เป็นแบบกัลยาณมิตร และครูนิเทศกันเอง แบบเพื่อนช่วยเพื่อน และใช้การนิเทศทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ต้องการระบบการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่ใช่เป็นกิจกรรมที่กระทบต่อระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน และไม่สร้างภาระงานที่มากเกินไป แก่คณะครู และผู้บริหารควรจัดระบบนิเทศที่ไม่เป็นทางการเกินไป เพื่อให้การนิเทศภายในสามารถดำเนินไปโดยความเป็นกัลยาณมิตร...”

(ครูวิชาการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนต้องการพัฒนาระบบการดำเนินงานนิเทศภายในให้มีความเข้มแข็ง และเป็นระบบที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการนิเทศรูปแบบใหม่ วิธีใหม่ และประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นเข้ามาช่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานนิเทศ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม.ท 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ใช้รูปแบบการนิเทศทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ใช้ทีมหัวหน้าสายชั้น และแบบเพื่อนช่วยเพื่อน...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ให้การนิเทศภายในสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และมีคุณภาพ ทุกฝ่ายมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน...”

(ผู้บริหาร โรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ต้องการการนิเทศแบบคู่ขนาน ที่ได้รับการนิเทศจากทีมบริหาร ทีมหัวหน้างาน 4 ฝ่าย และทีมหัวหน้าสายชั้น แล้วต้องการให้ครูผู้สอนทำการนิเทศกันเอง ควบคู่กันไปด้วย...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.12 น.: สัมภาษณ์)

“...พัฒนารูปแบบการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี การทำงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหาร โรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น.: สัมภาษณ์)

“...ต้องการให้ผู้นิเทศทั้งฝ่ายบริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายสร้างความเข้าใจกับผู้รับการนิเทศ ตลอดจนสร้างเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการนิเทศและดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการกำกับและติดตามเพื่อให้ผู้รับการนิเทศนำผลจากการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...พัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีความพร้อมในการดำเนินงานนิเทศภายใน พร้อมรับการนิเทศในทุกรูปแบบ ทั้งในบทบาทของผู้นิเทศ และผู้รับนิเทศ...”

(ผู้บริหาร โรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร เป็นการให้คำแนะนำและช่วยเหลือมากกว่าการไปจับผิดและการนิเทศภายในที่ยึดหยุ่นได้ตามภาระงาน รวมถึงการไปศึกษาดูงานโรงเรียนอื่นที่มีระบบการนิเทศภายในที่สมควรนำไปพัฒนาและเป็นแบบอย่าง...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

2. การวางแผนการนิเทศ

โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายในที่เป็นเลิศ ทั้ง 5 โรงเรียน มีแนวทางในการดำเนินการวางแผนการนิเทศ ภายใน ดังนี้

“...ประชุมคณะครูเพื่อร่วมวางแผนและจัดทำโครงการนิเทศภายใน
ร่วมกัน วางปฏิทิน การนิเทศ กำหนดกิจกรรมการนิเทศที่สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ
ในการนิเทศ บริบทของโรงเรียน สังคม และสถานการณ์ ตลอดจนแต่งตั้งคณะกรรมการการ
นิเทศภายใน และกำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศไว้อย่างชัดเจน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...นำผลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และความต้องการมาวางแผนการนิเทศภายใน ด้วยการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการนิเทศ
และคู่มือ การนิเทศภายใน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมก่อนเปิดเทอม ทำ MOU ร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียน
กับครูผู้สอน เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงาน และนำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มาเป็นตัวร่วม
พิจารณาใน การวางแผนการนิเทศ ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา
13.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ทีมบริหาร และทีมหัวหน้าสายชั้นร่วมประชุมวางแผนการนิเทศฝ่าย
วิชาการจัดทำปฏิทินการนิเทศ ทั้งนิเทศงาน นิเทศการศึกษา...”

(ครูวิชาการโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00
น.: สัมภาษณ์)

“...ผู้อำนวยการและฝ่ายบริหารร่วมวางแผนเชิงนโยบาย ก่อนเปิดภาค
เรียน ภาคเรียนละครั้ง ร่วมวางแผนการพัฒนาคณาภพการทำงาน ครูผู้สอนทำ MOU ร่วมกับ
ผู้บริหารโรงเรียนใน การพัฒนางาน การจัดการเรียนการสอน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน,
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและประเด็นท้าทายของครู (PA) โดยผ่านการติดตามด้วยการนิเทศภายใน
ส่วนการวางแผนการนิเทศติดตาม และการดำเนินการเป็นทีมงานของหัวหน้าสายชั้น...”

(ผู้บริหารโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมหัวหน้างาน 4 เพื่อร่วมกันวางแผนว่าจะดำเนินการนิเทศ
อย่างไร จะปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมอะไร ตรงไหน อย่างไร โดยฝ่ายวิชาการจะเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบ
ใน การจัดทำคู่มือการนิเทศ สื่อ/เครื่องมือการนิเทศ และปฏิทินการนิเทศ...”

(ครูวิชาการโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.12 น.: สัมภาษณ์)

“...1.ศึกษาบริบทของโรงเรียน 2. จัดทำโครงสร้างบริหารงานนิเทศ 3.
แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 4.ดำเนินการนิเทศแบบเข้ม 5. นำผลการนิเทศมาประเมิน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น.: สัมภาษณ์)

“...1. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ กับหัวหน้าสายชั้นและคณะครูในโรงเรียน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ 3. คณะกรรมการดำเนินการนิเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ 4. คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการนิเทศ
5. คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายกำหนดปฏิทินในการนิเทศ ...”

(ครูวิชาการโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมชี้แจงครู เพื่อรับรู้รับทราบปัญหา ความต้องการในการนิเทศ เพื่อวางแผนการนิเทศ ด้วยการจัดทำโครงการนิเทศร่วมกัน จัดกิจกรรมลงรายละเอียดของโครงการร่วมกัน
จัดทำคู่มือการนิเทศ และจัดทำปฏิทินการนิเทศ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...1. ประชุมสร้างความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินการนิเทศภายใน 2. มีการจัดทำกิจกรรมนิเทศภายในในโครงการฝ่ายงานวิชาการ
3. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน 4. ดำเนินงานนิเทศภายในตามปฏิทินปฏิบัติงาน 5.สรุปและประเมินผลการนิเทศภายใน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

3. สร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ

โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเลิศ ทั้ง 5 โรงเรียนมีแนวทางการสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ ดังนี้

“...โรงเรียนได้จัดทำคู่มือการนิเทศ ซึ่งมีรายละเอียดของกิจกรรมการนิเทศ ขั้นตอนการนิเทศ บทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในให้ไว้อย่างละเอียด ชัดเจน ให้ครูได้ศึกษาทำความเข้าใจก่อนการนิเทศ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ โดยใช้กระบวนการสร้างอย่างเป็นระบบ โดยนำข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน และความต้องการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณาเลือกสื่อ และเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ หรือประเมินผลการดำเนินงาน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ ซึ่งจะเป็นคณะของทีมนิเทศโรงเรียนที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำ สร้าง และพัฒนาสื่อ/เครื่องมือ

การนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ พร้อมจัดพิมพ์และแจกจ่ายให้กับหัวหน้าสายชั้น เพื่อส่งต่อไปยังครูทุกคนอย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อการนิเทศใน 1 ภาคเรียน..”

(ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ทีมวิชาการจัดทำสื่อ เครื่องมือ การนิเทศให้กับครูทุกคน โดยครูทุกคนจะได้รับเอกสารประกอบการนิเทศ คนละ 1 เล่ม ซึ่งประกอบด้วย แบบเยี่ยมชั้นเรียน แบบบันทึกการนิเทศชั้นเรียน (เพื่อนช่วยเพื่อน) แบบนิเทศชั้นเรียน แบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศ ต่อสภาพการปฏิบัติการนิเทศชั้นเรียน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ผู้อำนวยการมอบหมายให้ทีมงานของฝ่ายวิชาการโรงเรียนไปดำเนินการ...”
(ผู้บริหารโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ทีมวิชาการจะร่วม PLC เพื่อจัดทำ จัดสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาสื่อ/เครื่องมือการนิเทศ ทุกรูปแบบที่ใช้ในการนิเทศในโรงเรียน พร้อมจัดพิมพ์ และแจกจ่ายให้กับหัวหน้าสายชั้นอย่างทั่วถึง และเพียงพอต่อการนิเทศ ทุกห้องเรียน กับครูทุกคน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.12 น.: สัมภาษณ์)

“...สื่อเป็นการตกลงกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ที่ร่วมกันในการจัดทำ สร้าง และปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการนิเทศในแต่ละรูปแบบ ..”

(ผู้บริหารโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมหัวหน้าสายชั้นร่วมกันจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ...”

(ครูวิชาการโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...แต่งตั้งคณะกรรมการและมอบหมายความรับผิดชอบการด้านสื่อ/ เครื่องมือการนิเทศภายใน โดยร่วมกันพิจารณา ออกแบบ สร้าง พัฒนาสื่อ/เครื่องมือการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และสอดคล้องเหมาะสมกับการนิเทศในแต่ละรูปแบบ/แต่ละครั้ง...”

(ผู้บริหารโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...คณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนได้จัดทำบันทึกการนิเทศภายในให้กับคณะครูคนละ 1 เล่มเพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองก่อน และหลังจากรับการนิเทศแล้วคณะกรรมการจะนำไปประเมินอีกครั้ง...”

(ครูวิชาการโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

4. ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ

“...ชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านการนิเทศ และกระตุ้นครูให้มีความตื่นตัวและพร้อมกับการนิเทศตลอดเวลา...”

(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมคณะครู เพื่อชี้แจงแนวทางในการการปฏิบัติงานมีการมอบหมายงานในหน้าที่ โดยมีคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการติดตามงานสม่ำเสมอ เป็นระยะ ตามปฏิทินการนิเทศและการปฏิบัติงาน...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น. : สัมภาษณ์)

“...จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ ให้มีการรับรู้รับทราบอย่างทั่วถึง และมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศให้กับครูทุกคนในโรงเรียน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ประชุมให้ทุกคนรับทราบถึงการนิเทศ ติดตาม ที่มีการจัดทำเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานการนิเทศภายในจากโรงเรียนอื่น...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ผู้อำนวยการมอบหมายให้หัวหน้างานวิชาการ ในการดำเนินการ โดยฝ่ายวิชาการก็จะส่งต่อหรือมอบหมายให้หัวหน้าสายชั้นเป็นผู้ดำเนินการ ไปยังครูผู้สอน และอีกแนวทางหนึ่งคือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้ามาช่วย...”

(ผู้บริหารโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น.: สัมภาษณ์)

“...หัวหน้าสายชั้นแต่ละสายชั้นจะทำหน้าที่นำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศไปขยายผลให้กับครูทุกคนในสายชั้นของตนเอง...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.12 น.: สัมภาษณ์)

“...ชี้แจงแนวทางการนิเทศ ประโยชน์ของการนิเทศ วัตถุประสงค์การนิเทศให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึง ก่อนการเปิดภาคเรียน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น.: สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการนิเทศภายในให้กับคณะครูในโรงเรียน ผู้รับผิดชอบโครงการชี้แจงหัวข้อ รายละเอียดการนิเทศให้กับคณะครูในโรงเรียน...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 25 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินการนิเทศ ผู้บริหารกระตุ้นครู ให้มีความตื่นตัว ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้เกิดกรอบความคิดที่ดีต่อการ นิเทศ เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจการดำเนินงานนิเทศที่กระจ่าง และมีความพร้อมรับการนิเทศได้ ตลอดเวลา...”

(ผู้บริหารโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการนิเทศ ให้กับครูทุกคน ก่อนเปิด ภาคเรียน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

5. การปฏิบัติการนิเทศ

5.1 โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเลิศ ทั้ง 5 โรงเรียน มี วิธีการ รูปแบบการนิเทศภายใน หรือแนวทางการปฏิบัติการนิเทศ ดังนี้

“...ใช้การนิเทศแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ด้วยการสังเกตชั้น เรียน เป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางานได้และใช้การ นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...นิเทศแบบกัลยาณมิตร และเพื่อนช่วยเพื่อน ด้วยกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1.วิเคราะห์ศึกษาสภาพปัจจุบัน 2. กำหนดทางเลือกและวางแผนปฏิบัติการนิเทศ 3. พัฒนาสื่อ เครื่องมือและนวัตกรรมการนิเทศ 4. ปฏิบัติการนิเทศ และ ประเมินผล รายงานผล...”

(ครูวิชาการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...การนิเทศมีทั้งการนิเทศจากทีมบริหาร และนิเทศกันเองในสายชั้น ที่เป็น แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลายทั้งสังเกตการสอน เชื่อมชั้นเรียน นิเทศจาก การส่งเอกสาร การเยี่ยมบ้าน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น. : สัมภาษณ์)

“... ดำเนินการนิเทศ ติดตามจากทีมบริหาร และจากทีมหัวหน้าสายชั้น และแบบ เพื่อนช่วยเพื่อน โดยดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศ หากไม่สามารถนิเทศตามปฏิทินที่ กำหนดไว้ได้จะใช้วิธีการนิเทศแบบไม่เป็นทางการ ครูทุกคนพร้อมกับการนิเทศตลอดเวลา ทุกคนมี สมุดบันทึกการนิเทศในแต่ละรูปแบบ นิเทศ 2 ครั้ง/ภาคเรียน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น. : สัมภาษณ์)

“... ใช้การนิเทศระบบสายชั้น ในรูปแบบ PLC การนิเทศแบบปฏิบัติงานจะให้ เป็นคะแนน ครูส่งแผนมายังฝ่ายงานวิชาการ การนิเทศก็จะดำเนินเป็นระยะ ก่อนเริ่มเปิดเรียน/ก่อน ดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และปลายเทอมโดยหัวหน้าสายชั้นทำการนิเทศ ส่วนหัวหน้าสายชั้น จะถูกประเมินด้วยหัวหน้างาน 4 งาน ซึ่งการนิเทศจะนิเทศเทอมละ 2 ครั้ง จะใช้ระบบหัวหน้าสาย ชั้นในการดำเนินงาน มีการแข่งขันในแต่ละสายชั้น ใช้ PLC เป็นตัวขับเคลื่อน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น.: สัมภาษณ์)

“...หัวหน้าสายชั้นแต่ละสายชั้นดำเนินการนิเทศ โดยนิเทศ 2 ครั้ง/ภาคเรียน โดย การนิเทศจะมีการนิเทศหลายหลากหลายรูปแบบ เช่น นิเทศชั้นเรียนแบบ Onsite นิเทศห้องเรียนคุณภาพ สังเกตการสอน และการนิเทศการจัดการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์...”

(ครูวิชาการโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.12 น.: สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการนิเทศตามคู่มือการนิเทศ โดยดำเนินการนิเทศ เดือนละครั้ง ดำเนินการนิเทศในหลากหลายรูปแบบ ทำการประเมินตามสภาพจริง ประเมินจากสิ่งแวดล้อม สภาพห้องเรียน ประเมินเอกสาร ประเมินผลงานนักเรียนและจากผลสำเร็จของนักเรียน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น.: สัมภาษณ์)

“...ปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอนดังนี้ 1. การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ 2. การหาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน 3. การวางแผนการนิเทศ 4. ปฏิบัติการนิเทศ 5. การประเมินและปรับปรุงการนิเทศ 6. การรายงานผลการนิเทศ...”

(ครูวิชาการโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมการนิเทศแบบสร้างสรรค์ นิเทศเพื่อเข้าไปช่วยเหลือครู เพื่อการ ปรับปรุงและพัฒนางาน ให้ขวัญและกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“..กระบวนการนิเทศแบบ PDCA.1.มีการดำเนินการวางแผน กำหนด เนื้อหา การนิเทศ เตรียมเครื่องมือการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศภายใน 2.ดำเนินการตาม แผนการนิเทศภายใน ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนการดำเนินการ นิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ 3. ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล สภาพการเรียนการสอนที่ครูปฏิบัติจริง อุปสรรค ปัญหา นำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศ และนำไปปรับปรุงในการนิเทศครั้งต่อไป และ 4. นำผลการประเมินมา แจ้งให้คณะครูทราบโดยภาพรวมเพื่อให้ทุกคนนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป...”

(ครูวิชาการโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

5.2 โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเลิศทั้ง 5 โรงเรียน มีแนวทางในการการปฏิบัติการนิเทศ ดังนี้

“...แต่แต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศภายในอย่างชัดเจน มีการดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง แต่หากไม่ได้นิเทศตามแผนที่กำหนดก็จะใช้วิธีการนิเทศแบบไม่เป็นทางการ ที่สามารถนิเทศ ได้ในตลอดเวลา ทุกสถานการณ์ และนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน...”
(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...มีการประชุมคณะครู มอบหมายงานในหน้าที่ ตามแผน/คู่มือการนิเทศภายใน โดยมีคำอธิบายหน้าที่ในคู่มือ มีการติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง เป็นระยะสม่ำเสมอ ตามปฏิทินการนิเทศ และนำข้อมูลที่เป็นปัญหา และข้อสังเกตที่พบมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และระบบการนิเทศภายในปีการศึกษาต่อไป...”
(ครูวิชาการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมทีมบริหารที่ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่าย ทั้ง 4 ฝ่าย และหัวหน้าสายชั้น ถึงแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายใน แล้วให้หัวหน้าสายชั้นนำไปขยายผลต่อกับครูของแต่ละสายชั้นได้รับทราบตรงกัน โดยการดำเนินงานก็จะดำเนินงานไปตามแผนงาน และตามคู่มือการนิเทศ ...”
(ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่วางไว้ อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เริ่มจาก 1 สัปดาห์แรกของการเปิดเรียน จะได้รับการนิเทศ จากผู้อำนวยการโรงเรียน โดยการเยี่ยมชั้นเรียน ทุกห้อง นิเทศครั้งที่ เป็นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยหัวหน้าสายชั้นของตนเอง นิเทศครั้งที่ 3 รับการนิเทศการเรียนการสอน โดยทีมวิชาการ และหัวหน้าสาระ และนิเทศครั้งที่ 4 รับการนิเทศจากทีมบริหาร นอกจากทางโรงเรียนยังได้รับความร่วมมือจาก สสวท.ที่เข้าร่วมทีมในการนิเทศภายใน ของโรงเรียน เพื่อร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูร่วมกัน...”
(ครูวิชาการโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ให้เป็นหน้าที่ของระบบสายชั้น โดยมีหัวหน้าสายชั้น และหัวหน้างาน 4 ฝ่าย ร่วมกันดำเนินการนิเทศ...”
(ผู้บริหารโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น.: สัมภาษณ์)

“...การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนก็จะดำเนินการตามขั้นตอนการนิเทศ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1.ประชุมชี้แจง โดย ผู้อำนวยการโรงเรียน ร่วมกับหัวหน้างาน 4 ฝ่าย และหัวหน้าสายชั้น ประชุม 1 ครั้ง/ภาคเรียน 2.ฝ่ายงานวิชาการจัดทำสื่อ/เครื่องมือการนิเทศให้หัวหน้าสายชั้นไปชี้แจงกับครู 3. ดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศ 4. สรุปผลการนิเทศ...”

(ครูวิชาการโรงเรียนพุทธิโศภน สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.12 น.: สัมภาษณ์)

“...การดำเนินการนิเทศด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เป็นการนิเทศตามสายชั้น...”

(ผู้บริหารโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น.: สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการนิเทศ 3 รูปแบบ ได้แก่ การนิเทศแบบตรวจสอบการนิเทศแบบเน้นผลผลิต และการนิเทศเพื่อการพัฒนา โดยมีการดำเนินงานดังนี้ โดยได้ดำเนินงาน ดังนี้ 1. กิจกรรมประชุมก่อนเปิดภาคเรียนดำเนินการประชุมตามหัวข้อการประชุม ดังนี้ การประเมินผลในรอบปี/ภาคเรียนที่ผ่านมา, ปัญหา อุปสรรค การดำเนินงานในปี/ภาคเรียนที่ผ่านมา, โครงการที่จะดำเนินการในปี/ภาคเรียน ต่อไป, การจัดครูเข้าชั้น/จัดครูสอนตามความถนัด และจัดทำตารางสอน 2. การเยี่ยมชั้นเรียน มีการดำเนินการดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายในการเยี่ยมชั้นเรียน, กำหนดปฏิทินการเยี่ยมชั้นเรียน, ดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียน และสรุปผล พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข 3. การนิเทศการสอน มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ ประชุมวางแผนเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน, กำหนดปฏิทินเพื่อนิเทศการจัดทำกำหนดการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ และเอกสาร ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน, ดำเนินการจัดทำกำหนดการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ และเอกสาร ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และประเมินผล ...”

(ครูวิชาการโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...การดำเนินการนิเทศเป็นไปเพื่อดูความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (MOU) และประเด็นท้าทายใน PA และนิเทศเพื่อดูการพัฒนาการดำเนินงาน และการจัดการเรียนการสอนของครู โดยจะมีการดำเนินการนิเทศเป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...วิธีการนิเทศภายในโรงเรียนทำได้ทุกที่และทุกเวลาซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้นิเทศจะใช้วิธีอย่างหลากหลาย เช่น การเยี่ยมเยียนห้องเรียนการสังเกตการจัด การเรียนการสอนการสัมภาษณ์ การประชุมสายชั้น การประชุมประจำเดือน การประชุมหัวหน้ากลุ่มงาน และการทำ PLC...”

(ครูวิชาการโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

6. การตรวจสอบและประเมินผล

โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเลิศ ทั้ง 5 โรงเรียน มีแนวทางในการตรวจสอบและประเมินผล ดังนี้

“...ผู้บริหาร และครูร่วมกันตรวจสอบ และประเมินผลการนิเทศ มีการประเมินเป็นระยะ ๆ ส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลาย และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของครู และการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น และมีการรายงานผลการประเมินให้ทุกฝ่ายได้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...มีการดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล 3 ระยะ คือ 1.ประเมินก่อนการนิเทศ ซึ่งจะกระทำก่อนเปิดภาคเรียน 2. ประเมินระหว่างการนิเทศ ดำเนินการภาคเรียนละ 1 ครั้ง และ 3. ประเมินหลังการนิเทศ จะดำเนินการในภาคเรียนที่ 2...”

(ครูวิชาการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...หัวหน้าสายชั้นประชุมย่อยเพื่อหาแนวทาง และเกณฑ์การประเมิน ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล ในแต่ละสายชั้นของตนเอง ทำผลการประเมินของแต่ละสายชั้นสรุป และส่งรายงานให้ฝ่ายวิชาการ เพื่อสรุปและดูผลการพัฒนาการของแต่ละสายชั้น...”

(ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น. : สัมภาษณ์)

“...PLC สายชั้นหาแนวทางและกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกัน มีการตรวจสอบและประเมินผลเป็นระยะ โดยแบ่งเป็นสายชั้น ประเมินกลุ่มเล็กที่ครูผู้รับการนิเทศได้มีโอกาสได้ร่วมประเมินด้วยการสะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และประเมินกลุ่มใหญ่ 1 ครั้งตอนสิ้นปีการศึกษา...”

(ครูวิชาการโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น. : สัมภาษณ์)

“... มอบหมายให้หัวหน้าสายชั้น และหัวหน้างาน 4 ฝ่าย PLC เพื่อร่วมกัน การตรวจสอบและประเมินผล ตามแบบประเมินในการนิเทศของแต่ละครั้ง แล้วหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการเป็น ผู้รวบรวมเพื่อรายงานต่อในที่ประชุมใหญ่ต่อไป...”

(ผู้บริหารโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...หัวหน้าสายชั้นที่เป็นผู้นิเทศดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลเมื่อนิเทศเสร็จ แล้วรวบรวมส่งให้วิชาการเพื่อให้วิชาการสรุปเป็นภาพรวม แจ้งให้ทุกคนได้รับทราบในที่ประชุมใหญ่ ตอนปลายภาคเรียน...”

(ครูวิชาการโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลตามแบบประเมินการนิเทศโดยคณะกรรมการ ดำเนินงาน PLC เพื่อสรุปผลการตรวจสอบและประเมินผลอีกครั้ง...”

(ผู้บริหารโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น.: สัมภาษณ์)

“...แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในและติดตามผลจากการนำข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนา...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศของครู ตามแบบประเมิน หรือแบบนิเทศ ในการนิเทศแต่ละครั้ง โดยจะทำเมื่อนิเทศแต่ละครั้งเสร็จและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ร่วมสะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเองในแต่ละครั้งของการนิเทศ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...คณะกรรมการสรุปหลังจากการนิเทศภายในเสร็จและนำผลการนิเทศสรุปให้คณะครูได้รับทราบเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง ในการนิเทศครั้งต่อไป และเมื่อสิ้นปีการศึกษาได้รายงานการประเมินผลการนิเทศภายในให้ผู้บริหารทราบ เพื่อจะได้นำเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการนิเทศในปีการศึกษาต่อไป ...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

7. การสรุป สะท้อนคิด และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน

โรงเรียนที่มีแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเลิศทั้ง 5 โรงเรียน มีแนวทางการสรุป การสะท้อนคิด และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน ดังนี้

“...ประชุมคณะครู เพื่อร่วมกันสรุปผลการดำเนินการนิเทศภายในที่ผ่านมาให้ครูทุกคนได้รับรู้รับทราบ และร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุง พัฒนานิเทศของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้บริหารโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“...ประชุมสรุป และนำผลการประเมินจากทุกคน มาวิเคราะห์ จุดดี จุดที่ต้องพัฒนา เพื่อนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาระบบนิเทศภายใน และพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียน การสอน ในปีการศึกษาใหม่...”

(ครูวิชาการ โรงเรียนบ้านน้ำริน สพป.ชม. 2, 11 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น.: สัมภาษณ์)

“... ทีมหัวหน้าสายชั้นหลังประเมินเสร็จ ก็จะสรุปผลการนิเทศหลังนิเทศเสร็จแต่ละครั้ง และจะเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสะท้อนคิดการจัดการเรียนการสอนของตนเอง เพื่อเห็นถึงจุดเด่นที่ทำได้ และจุดที่ครูผู้สอนยังทำได้ไม่ดี เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป จัดเวทีให้ครูได้แสดงผลงานทางวิชาการ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการประกวดแข่งขัน และมอบ

โล่รางวัล เกียรติบัตรให้กับผลงานที่ดีเด่น และจะดำเนินการสรุป สะท้อนคิด และนำผลประเมินไปปรับปรุงงาน อีกครั้งในประชุมใหญ่ตอนปลายเทอม...”

(ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น. : สัมภาษณ์)

“...สรุป และสะท้อนคิดหลังการนิเทศแต่ละครั้ง ประชุมย่อยในทีมสายชั้นเพื่อสรุป สะท้อน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน จัดทำรายงานส่งกลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานวิชาการ จัดทำรายงานในภาพรวม และส่งการรายงานผลไปยังกลุ่มแผนฯ และประชุมใหญ่เพื่อสรุปผลการประเมิน และนำเสนอผลการประเมินให้ครูได้รับทราบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการในการปรับปรุง พัฒนาการนิเทศของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ครูวิชาการโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.ชม. 4, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ประชุมใหญ่ตอนปลายเทอม โดยมีหัวหน้างานวิชาการโรงเรียนดำเนินการสรุปการนิเทศที่ผ่านมา และเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมสะท้อนคิดการจัดการเรียนการสอนที่ผ่าน ปัญหาอุปสรรค และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน มีการจัดลำดับการปฏิบัติงานดีของแต่ละสายชั้น (มีการแข่งขันกันเองในระดับสายชั้น) พร้อมมีการยกย่อง และให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดให้...”

(ผู้บริหารโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น. : สัมภาษณ์)

“...ครูร่วมสะท้อนคิดหลังการนิเทศกับหัวหน้าสายชั้นทีมนิเทศ หัวหน้าสายชั้นสรุปรวบรวมส่งผลการสรุปให้กับหัวหน้างานวิชาการ ซึ่งหัวหน้างานวิชาการจะทำการสรุปในที่ประชุมใหญ่ตอนปลายเทอม ให้ครูทุกคนได้รับทราบ และได้ร่วมสะท้อนคิด และชี้แจงการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงานพัฒนางานต่อไป...”

(ครูวิชาการโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.ชม. 1, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 น. : สัมภาษณ์)

“...คณะกรรมการดำเนินการสรุป เมื่อสิ้นสุดการนิเทศแต่ละครั้ง และจัดประชุมใหญ่เพื่อสรุป และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ร่วมสะท้อน และชี้แจงการนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนางานต่อไป...”

(ผู้บริหารโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 29 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 08.40 น. : สัมภาษณ์)

“...หัวหน้าสายชั้น ประชุมสรุปข้อมูลที่ได้รับการนิเทศกับคณะครูในสายชั้นร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการนำผลการนิเทศมาหาแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ผู้รับผิดชอบโครงการรวบรวมข้อมูลจากทุกสายชั้น นำเสนอรายงานต่อฝ่ายบริหารรับทราบต่อไป...”

(ครูวิชาการโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.ชม. 6, 22 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการสรุป สะท้อนคิด และการนำผลประเมินไปปรับปรุงงาน เมื่อนิเทศแต่ละครั้งเสร็จโดยครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการสรุป สะท้อนคิด และนำผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และจะดำเนินการสรุป สะท้อนคิด และการนำผลประเมินไปใช้ในภาพรวมอีกครั้งในการประชุมตอนปลายภาคเรียน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนได้ประชุมคณะครูก่อนปิดภาคเรียน เพื่อสรุปผลการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่ายของโรงเรียน แล้วนำปัญหา อุปสรรค มาวิเคราะห์เพื่อนำไปจัดทำโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในปีการศึกษาต่อไป...”

(ครูวิชาการโรงเรียนชุมชนท่าข้าม สพป.ชม. 5, 21 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 14.00 น.: สัมภาษณ์)



ภาคผนวก ข

ภาพกิจกรรมประกอบ



สัมภาษณ์ นายดำรง มาดี ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.เชียงใหม่ เขต 1



สัมภาษณ์ นางสาวสุกัญญา โพธิสุวรรณ ครูวิชาการโรงเรียนพุทธิโสภณ สพป.เชียงใหม่ เขต 1



สัมภาษณ์ นางจตุพร ปัญจรัง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป. เชียงใหม่ เขต 2



สัมภาษณ์ นายสุรพงษ์ ศิริเชตต์ ครูวิชาการโรงเรียนบ้านน้ำริน สพป. เชียงใหม่ เขต 2



สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์) สพป.เชียงใหม่ เขต 4



สัมภาษณ์ นางพิมพ์ผกา เมืองไสย ครูวิชาการ โรงเรียนสันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์)
สพป.เชียงใหม่ เขต 4



สัมภาษณ์ นายกิตติพันธ์ ปันแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.เชียงใหม่ เขต 6



สัมภาษณ์ นางธีราพร ปันหย้า ครูวิชาการโรงเรียนศรีจอมทอง สพป.เชียงใหม่ เขต 6



สัมภาษณ์ นายสมาน เพือกอ่อน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านท่าข้าม สพป.เชียงใหม่ เขต 5



สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา ทาใจ ครูวิชาการ โรงเรียนชุมชนบ้านท่าข้าม สพป.เชียงใหม่ เขต 5

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวนันทยา วงศ์ชัย

วัน เดือน ปีเกิด 02 มิถุนายน พ.ศ. 2516

ที่อยู่ปัจจุบัน 504 หมู่ 5 ตำบลคอยหล่อ อำเภอคอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่ 50160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2565 ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2560 ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา จีววิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สพป.เชียงใหม่ เขต 6

พ.ศ. 2562 - 2563 ครู คศ.3
โรงเรียนกรป.กลางอุปถัมภ์

พ.ศ. 2560 - 2562 ครู คศ.3
โรงเรียนบ้านแม่ลาย

พ.ศ. 2554 - 2560 ครู คศ.2
โรงเรียนบ้านแม่ลาย

พ.ศ. 2547 - 2554 ครู คศ.1
โรงเรียนบ้านแม่ลาย

พ.ศ. 2547 - 2547 อาจารย์ 1 ระดับ 3
โรงเรียนบ้านแม่ตื่น