

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จักรภัทร จำป่ออน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	นายจักรภัทร จำปาอ่อน
ปีพุทธศักราช	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) รับรององค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ศึกษาผลการนำการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม นำไปสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .728 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารวิชาการ และข้าราชการ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2 และ 3 กำหนด

ขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ แฮร์และคณะ (Hair et. al., 2010: 127) ที่เสนอเกณฑ์อัตราส่วนกลุ่มตัวอย่าง 5-10 คน ต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว การวิจัยนี้มีตัวแปรรวม 68 พารามิเตอร์ กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาดระหว่าง 340-680 คน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่าง 9 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 612 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยจับสลากสถานศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2 และ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 16.0 ระยะที่ 3 รับรององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยจัดสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบบันทึกการสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไปใช้ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อหาค่าระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ จำนวน 68 ตัวบ่งชี้
2. องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูงมาก และองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
3. องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
4. ผลการนำองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไปใช้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : องค์ประกอบ, รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม, ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง

Title The format development of teacher internal supervision,

by applying the internal supervision with participation technique,
Chumchon Nonghin School, ‘Loei Primary Educational Service Area
Office 2, Office of Basic Education Commision

Researcher Jakkraphat Jampaon

Year 2020

Abstract

This research has the following objectives 1. To study and analyze the components of the format development of internal supervision by applying the internal supervision with participation technique, at Chumchon Nonghin School 2. To check the merge of using Structural Equation Modeling Technique Analyses in the components of format development of teacher internal supervision at Chumchon Nonghin School together with empirical data 3. To guarantee the components of the format development of internal supervision by applying the internal supervision with participation technique, at Chumchon Nonghin School 4. To study the results of using the format development of teacher internal supervision by applying the internal supervision with participation technique at Chumchon Nonghin School by 4 processing steps which are :- step 1. studied and analyzed the components of the format development of internal supervision by applying internal supervision with participation and made the semi-structured questionnaire, interviewed 6 experts from purposive sampling , analyzes the data by analyzing the content, step 2 checked the merge of Structural Equation Modeling of the components of the format of the internal supervision together with the empirical data as the researcher took the data from step 1 to make Likert scale questionnaire ,checked by 5 experts with 0.60-1.00 of conformity index value and reliability value at .728, the sample population is the school director or the authorized person, teachers working at the academic section and teachers working at Loei Primary Educational Service Area Office 1,2 and 3, following Hair theory of selecting the sample group (Hair at. al., 2010: 127) which suggested to use 5-10 sample persons in 1 parameter, composed of 68 parameters of the variables, and the suitable sample

should be 340-680 persons and the researcher chose 9 sample persons for 1 parameter total 612 sample persons and took simple randomization by drawing the lots of the schools in Loei Primary Education Service Area Office 1,2 and 3, analyzed the data by using the AMOS version 16.0 program of confirmatory factor analysis. step 3 guaranteed the components of the format of internal supervision by applying internal supervision with participation by holding the 9- expert- seminar, the measurement tools used are the report of the 9 -expert- seminar and Likert Scale questionnaire in order to find the proper and possibility of the components of the format of the internal supervision, , the statistic used is average and standard deviation. step 4, studied the results of using the format development of teacher internal supervision by applying the internal supervision with participation technique by trying out with sample population who were 31 teachers working in the second semester ,2020 at Chumchon Nonghin School, the measurement tool is Likert Scale questionnaire to find out the level of satisfaction with the components of the format of internal supervision, the statistic used are average and standard deviation.

The finding of the study indicates that

1. There are three main components of internal supervision, 12 sub components and 68 indicators for internal supervision.
2. The components of internal supervision has the consistency with the empirical data at the high level and the most suitable main component is the first one, school director or the supervisor.
3. The components of the format of internal supervision by applying supervision with participation technique has proper and possibility at the high level.
4. The result of using the format of internal supervision by applying supervision with participation technique has the practice at the highest level and satisfaction at the highest level.

Keywords : component. the format of internal supervision by applying internal supervision with participation. The merge of Structural Equation Modeling

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ม่วงปฐม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนายุทธ เขยบาล และ ดร.นวัตร หอมสิน ผู้ซึ่งให้คำปรึกษาที่ดีและเป็นผู้ที่เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำมาตลอดระยะเวลาของการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการธีระชัย นนพิภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร ดร.สาส์นลิขิตไชย พลโธสง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ผู้อำนวยการสุจินต์ ขาวแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล ดร.เมธาวดี เคหบาล ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดร.รัตนภรณ์ คำมูล ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดร.สุภาภร สิมลี ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ดร.อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง ดร.กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร ดร.ดารา วิมลอักษร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี และ ดร.รจนา จันทร์กอง ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ที่กรุณาตรวจเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัย ขอขอบคุณประโยชน์ที่จะได้จากการศึกษาวิจัยและความสำเร็จในครั้งนี้ ขอขอบแต่ครู-อาจารย์ บุคคลในครอบครัวตลอดจนผู้ที่สนับสนุนงานวิจัยด้วยดีตลอดมา

จักรภัทร จำปาอ่อน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	พ

บทที่

1	บทนำ	
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
1.3	คำถามการวิจัย	8
1.4	สมมติฐานของการวิจัย	8
1.5	ขอบเขตของการวิจัย	8
1.6	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
1.7	นิยามศัพท์เฉพาะ	14
1.8	ประโยชน์ที่จะได้รับ	19
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.1	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	21
2.2	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน	35
2.3	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	229
2.4	แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	238
2.5	บริบทโรงเรียนชุมชนหนองหิน	245
2.6	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	252

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ	252
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ	261
3 วิธีดำเนินการวิจัย	268
การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบ มีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	270
การวิจัยระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	284
การวิจัยระยะที่ 3 รับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชน หนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ...	289
การวิจัยระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานไปใช้	293
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	297
การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	297

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิจัยระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	306
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	306
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	313
ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	313
ขั้นที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	332
การวิจัยระยะที่ 3 รับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ...	361
การวิจัยระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้	419
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	455
5.1 สรุปผลการวิจัย	455

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5.1.1 ผลการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	455
5.1.2 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	462
5.1.3 รับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	467
5.1.4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้	477
5.2 อภิปรายผล	488
5.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	488
5.2.2 ผลตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	496
5.2.3 การรับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	503

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5.2.4 ผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้	508
5.3 ข้อเสนอแนะ	516
5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป	516
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	516
บรรณานุกรม	517
ภาคผนวก	539
ภาคผนวก ก 1. รายนามผู้เชี่ยวชาญ	
2. หนังสือราชการ	540
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	
1. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	
2. แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์	
3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์	
4. แบบประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถามฯ	
5. ผลการประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศ ภายในข้าราชการครู	567

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
1. แบบสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อ การพัฒนาแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
2. แบบประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียน	
3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม	
4. ผลการประเมินหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	
5. ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียน	591
ภาคผนวก ง คำสั่งนิเทศภายในโรงเรียนชุมชนหนองหิน	668
ภาคผนวก จ ตัวอย่างงานวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	671
ภาคผนวก ฉ หนังสือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	753
ประวัติผู้วิจัย	770

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของการพัฒนารูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	93
2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	113
3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ	120
4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	135
5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ	148
6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร	161
7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน	175
8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน	187
9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล	203
10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	211
11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	218
12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ	223

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	228
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน)	305
15	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	314
16	ระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	314
17	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบ มีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ	315
18	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	316
19	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ	317

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	318
21	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ	319
22	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ	321
23	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร	322
24	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอน หรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน	323

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน	324
26	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล	325
27	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ	327
28	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	328
29	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	329

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
30	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผน และการนิเทศ	330
31	การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	331
32	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล องค์ประกอบของ ABC	338
33	ผลของโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน	340
34	ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ A ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน	341
35	ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ B ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน	342
36	ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ C ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน	343
37	สรุปตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากพัฒนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขององค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis)	345

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
38	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบ มีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	349
39	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ	350
40	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	351
41	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ	352
42	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอน หรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร	353

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
43	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน	354
44	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน	355
45	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอน หรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล	356
46	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	357
47	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	358

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
48	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผน และการนิเทศ	359
49	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	360
50	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการ นิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม	385
51	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ	386
52	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ	387

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
53	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ	388
54	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	390
55	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ..	392
56	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ..	394
57	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ	397

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
58	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร	399
59	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน .	401
60	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน	403
61	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล	405
62	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	407

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
63	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	409
64	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ	412
65	ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	414
66	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	416
67	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม	418
68	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	420

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
69	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ	422
70	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	424
71	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ	427
72	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร	429

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
73	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลัก ที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียน การสอน	431
74	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลัก ที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้ สื่อการเรียนการสอน	433
275	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลัก ที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและ ประเมินผล	435
76	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลัก ที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	437

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
77	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	439
78	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ	442
79	ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	444
80	ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 1 บทนำ	446
81	ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	448
82	ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	449

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
83	ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศ ภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	450
84	ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศ ภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	451
85	ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศ ภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บรรณานุกรม	452
86	ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2562	453
87	ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2563	453
88	ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2562	454
89	ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2563	455

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงองค์ประกอบของกรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2	แสดงแนวคิด กระบวนการ ผลลัพธ์ที่ได้	13
3	แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ	94
4	แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ	95
5	แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู ด้านกระบวนการนิเทศภายใน	95
6	ตารางที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีสองปัจจัย	144
7	กรอบแนวคิดการวิจัย	238
8	รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	267
9	แสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ได้	275
10	การดำเนินการระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการนิเทศ ภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	283
11	การดำเนินการระยะที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดย ประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	288
12	การดำเนินการระยะที่ 3 การรับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	292

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
13	การดำเนินการระยะที่ 4 การศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบ มีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้	296
14	รูปแบบ ABC ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในรูปแบบที่เหมาะสม (Appropriate Model)	334
15	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC (ก่อนปรับโมเดล)	336
16	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC (หลังปรับโมเดล)	347
17	ร่างรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน	367
18	รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน	376

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและสติปัญญาเพียงพอที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ในยุคปัจจุบันที่ข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้ผู้เรียนต้องพัฒนาความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะการเรียนรู้จากภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวนั้นไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้นำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนจึงมีความสำคัญยิ่ง ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของแนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 24 ที่กล่าวว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง อันจะเป็นการพัฒนาให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้และประยุกต์ความรู้ด้วยความเข้าใจ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จเป็นรูปธรรม เร่งปรับปรุงระบบ สนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหาทักษะ และกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและ

การสอน การพัฒนาทางวิชาชีพและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ยกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับผู้เรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ การเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เป็นแนวคิดพื้นฐานของการปฏิรูปการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหนึ่งในลักษณะชีวิตที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ คนที่ไม่มีการเรียนรู้จะกลายเป็นคนล้าหลังในทันทีการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีจุดมุ่งหมายหลัก คือ การทำให้คนมีเครื่องมืออันเป็นทักษะเพื่อการศึกษาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อการดำรงชีวิตในโลกอย่างมีความสุข ควบคุมคุณธรรม มีค่านิยมที่ดี สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้และเพื่อเป็น การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาของไทยก็กำลังมุ่งไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 โดยเน้นให้ผู้เรียนรู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่ม สร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ได้ทุกสถานที่ทุกเวลา ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและสถานที่ ถือเป็น การสนับสนุนวิถีชีวิต เพื่อการเรียนรู้สำหรับสังคมไทย (กุลิตา ทศนพิทักษ์, 2554: 1)

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความ เป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 4) ดังนั้น เพื่อให้การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ ในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการ สำคัญ คือ กระบวนการการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา

จะต้อง มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องควบคู่กันไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, 2552: 1)

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้สถานศึกษา โดยเฉพาะ
ครูผู้สอน ซึ่งเป็นครูผู้สอนหลักในระบบการศึกษา สำหรับจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ ต้องการ
ปรับปรุงการสอนของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบของการนิเทศ ประกอบด้วย การช่วยเหลือ
ครูผู้สอนโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวของครูอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงาน
กลุ่ม โดยการวางแผนการแก้ปัญหา และกำหนดเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตร
โดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของผู้เรียน การวิจัยเชิง
ปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนในการพัฒนาการศึกษา ต้องมีการนิเทศ
เป็นหลักของการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริม
สนับสนุน และพัฒนามาตรฐานการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศต้องมีความรู้ ประสบการณ์และทักษะ
ต่าง ๆ ในการนิเทศและการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้นิเทศเช่นกัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์,
2548: 1)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนางาน
ให้ประสบผลสำเร็จ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือ
สนับสนุนให้กระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของ
ประเทศ ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ที่ต้องพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาและการจัดการศึกษา
ในยุคประเทศไทย 4.0 (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 1-2)
นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษายังเป็นกระบวนการสร้างสรรค์การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันและกัน
ระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษากับบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจ สามารถพัฒนา
ตนเองและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้
ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา (รุ่งทิพย์ รุ่งเรือง, 2546: 11-12)

สภาพปัจจุบัน มีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่ การศึกษา
ไม่สามารถปฏิบัติกรนิเทศการศึกษาได้ครบถ้วน เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุนหลายด้านโดยเฉพาะ
อย่างยิ่งในเรื่อง ค่าใช้จ่ายและพาหนะในการเดินทางไปนิเทศ นอกจากนี้ สถานศึกษาบางแห่งมีบุคลากร
ส่วนหนึ่งที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
ของสถานศึกษาและชุมชน รู้จุดเด่น จุดด้อยได้ดีกว่าศึกษานิเทศก์ ดังนั้น ระบบการนิเทศการศึกษา
ที่ เหมาะสม และควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสภาพการณ์เช่นนี้ คือ การนิเทศภายในโรงเรียน

ด้วยเหตุผล คือ สามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง (อัญชัน ขุนนาแก้ว, 2559: 2) สอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ รุ่งเรือง (2546: 16) กล่าวถึง เหตุผลและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า ระบบการนิเทศ การศึกษายังมีกำลังไม่เพียงพอที่จะดูแลและให้ความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ในปัจจุบันครูในโรงเรียน แต่ละแห่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงทางสังคม หลักสูตรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การรักษามาตรฐานของการศึกษาต้องอาศัย ความชำนาญโดยเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มาทำงานและช่วยนิเทศความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ ครูที่สอนประจำให้มีความคิดกว้างไกล ก้าวหน้า ต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้แก้ไขปัญหาได้ตรง เป้าหมาย จึงกล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในการ ปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด ประกอบกับ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 2) กล่าวว่า สภาพปัจจุบัน ของการจัดการศึกษาของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่และรายงานผลการนิเทศของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมี ความแตกต่างกัน มีทั้งปัจจัยที่เอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนิเทศ การนิเทศยังขาดความต่อเนื่อง และความเป็นเอกภาพที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0 และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย มีทักษะและคุณลักษณะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

การนิเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับ ซึ่งภารกิจที่สำคัญประการหนึ่ง ของผู้บริหาร ก็คือ การนิเทศ โดยเฉพาะการนิเทศการสอนของครูใหม่ ให้มีการพัฒนาและส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะการนิเทศมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง เพราะในบางครั้งแม้ครู อาจารย์จะได้อาศัยความสามารถในการจัดกิจกรรมตามที่วางแผนไว้ก็ตาม อาจจะ มีบางสิ่งบางอย่างที่อาจจะยังขาดตกบกพร่อง ซึ่งทำให้การสอนขาดความสมบูรณ์ ดังนั้น หากมีบุคคล อื่นได้ชี้แนะ แนะนำ หรือให้ความช่วยเหลือก็อาจย่อมเกิดผลดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศจึงเปรียบเสมือนกระจกเงาที่สะท้อนภาพการสอนของครูและเป็นกระบวนการที่เสริมสร้าง การสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนาการศึกษา การสร้าง สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โรงเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและยังเป็นการสร้างความตระหนักให้กับครูถึงปัญหาเกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพได้ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอนอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมุ่งให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันภายใต้ระบบการบริหารงานของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

เพื่อควบคุมมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, 2549: 29)

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบ วิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในโรงเรียน จึงเป็นยุทธวิธีที่ผู้เกี่ยวข้อง ควรหาแนวทางดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การนิเทศภายในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในฐานะผู้นิเทศในการพัฒนาคุณภาพ และเปลี่ยนแปลงการทำงานของครู และบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุด ในด้านการเรียนของผู้เรียน หากโรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรอันจะส่งผลให้คุณภาพของโรงเรียน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้ ให้บรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะสำคัญตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักในความเป็นผู้นำ ทันทเหตุการณ์ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตลอดเวลา มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงานที่เน้นกระบวนการกลุ่ม มีการบริหารงานแบบเป็นทีม มีศักยภาพครูจะเป็นผู้ส่งเสริมและให้โอกาสผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไขปัญหาและให้กำลังใจ รวมถึงการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ (คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน, 2554: 3)

ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จะต้องใช้กระบวนการการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านบริหาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงการเรียนการสอนโดยปรับปรุงเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 179)

โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประเมินตนเองของสถานศึกษามาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ จุดเด่น พบว่า สถานศึกษามีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และจุดควรพัฒนา คือ จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียนและให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ส่วนมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จุดเด่น พบว่า ครูมีการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก และจุดควรพัฒนา คือ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ รู้จักแสวงหา ความรู้จากสื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนหนองหิน, 2562: ง) ดังนั้นจากจุดที่ควรพัฒนา กรณีการจัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียนและให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ รู้จักแสวงหา ความรู้จากสื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง นั้น โรงเรียนชุมชนหนองหิน ตระหนักถึงความสำคัญของบริหารจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จึงได้พัฒนาข้าราชการครู โดยนำการนิเทศภายในที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศมากมายและกระบวนการนิเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงการนิเทศให้เป็นการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูกับผู้นิเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้นิเทศ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาจนถึงครูผู้นิเทศหรือครูที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษาดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำ เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจการประสานงานและการใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยการนิเทศภายในข้าราชการครูโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน

ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหารและผู้นิเทศของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศภายในที่เป็นระบบชัดเจน เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น และเป็นการพัฒนาข้าราชการครูในโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยผ่านการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องนั้น เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนชุมชนหนองหิน มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อีกทั้งการนิเทศการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีพัฒนาการในการจัดทำมาในหลายยุคหลายสมัยในแต่ละยุค ก็จะมีแนวคิด ความเชื่อและจุดเน้นในการจัดทำที่แตกต่างกัน การกำหนดยุคตามคาบเวลาตายตัวเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะพัฒนาการของการศึกษา ในบริบทต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมาก การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2.3 เพื่อรับรององค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.4 เพื่อศึกษาผลการนำการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง

1.3.2 โมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่

1.3.3 องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับใด

1.3.4 ผลการนำการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ เป็นอย่างไร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ประกอบด้วย

1.5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5.2 ระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5.3 ระยะที่ 3 รับรององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5.4 ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบและองค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครู เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework) โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและองค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครูของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย แกรทเทอร์ (Gratthorn, 1984: 2) ; แฮริส (Harris, 1963: 14-15 อ้างถึงใน วรรณพร สุขอนันต์, 2550: 16-20) ; แฮริส (Harris, 1985: 13-15) ; แฮริส (Harris, 1989: 6) ; รัชณี สุวรรณเกสร (2552: 1-2) ; วิชาเลาเรียนดี (2553: 26) ; กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 46) ; ชวนพิศ คาสสินี (2554: 27-28) ; มัทนียา นะตะ (2554: 45) ; ทองใบ ทองมาก (2555: 18) ; กฤษกร ศรีถาวร (2555: 31) ; วิภา อยู่คง (2555: 30) ; ดาวรรณ เอมนิล (2555: 21) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555: 8) ; ภาวดี หินขาว (2555: 29) ; ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 19) ; เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555: 111) ; ปิยานุช เหลากกลม (2556: 18) ; ขวลิต จันทรศรี (2556: 1) ; วิชาภรณ์ เมตุลา (2556: 19) ; ชญากาญจน์ ศรีเนตร (2558: 33) ; เพิ่มพูล ร่มศรี (2558: 50) ; พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 29) ; ชมพูนุช โยธี (2558:

32) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558:) ; ไพลิน สุ่มงคล (2559: 16) ; พิสน โพน
ทัน (2559: 26) ; วิษณีย์ ทศตะ (2561: 77) ; สุกัลยา นิยมทอง (2562: 12) ; รัศมี ภูกันดาน (2562: 40)

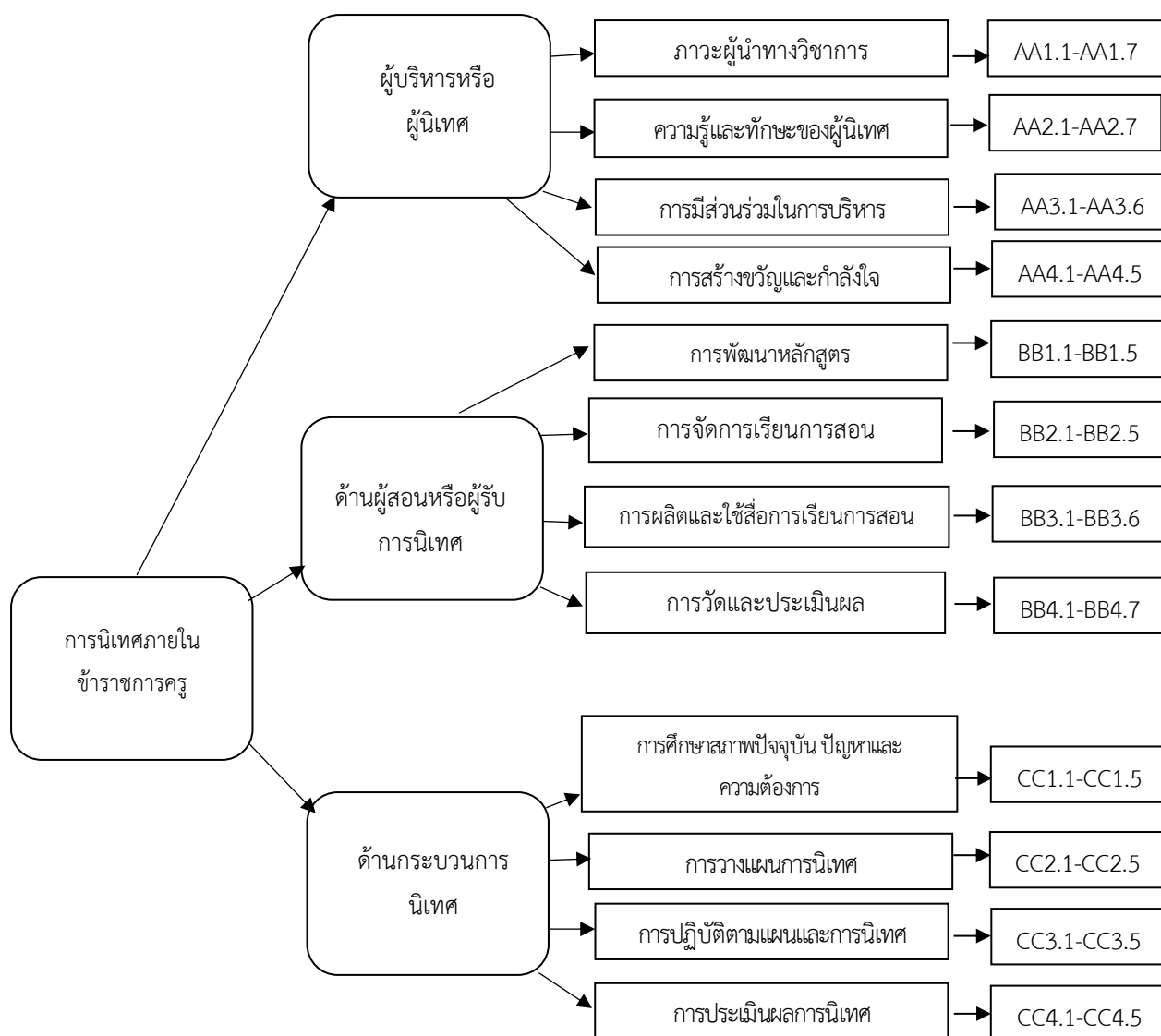
กลุ่มที่ 2 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์
สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1
ภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985: 221-224) ;
เดวิส และ โทมัส (David and Thomas, 1989: 40) ; เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999: 165-273) ; อับเบน และ
ฮิวส์ (Ubben and Huges, 1987: 97-99) ; วิลดี้ และ เดมม็อค (Wildy and Dimmock, 1993: 43-61) ;
แมคอีแวน (McEwan, 1998: 13) ; เฮค และ คณะ (Heck, Larsen and Marcoulides, 1990: 95) ; แวน เด
เวนเธอร์ และครูเกอร์ (Van Deventer and Kruger, 2003: 247) ; กลิคแมน (Glickman, 2007: 47)
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ได้แก่ (David & Thomas (1989: 40) ; Sayfarth
(1999: 165-273) ; Wildy & Dimmock (1993: 43-61) ; McEwan (1998: 13) ; Van Deventer & Kruger
(2003: 247) ; Heck, Larsen & Marcoulides (1990: 95) ; Glickman (2007: 47) ; Wiles and Lovell (1967:
18-26) ; Gwynn (1974: 43) ; Imundo (1980: 8) ; Alfonso, Firth and Neveille, 1981: 335-336
; เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552: 75) ; วัชรรา เล่าเรียนดี (2556: 22) ; วรณดี สุธาพานิชย์ (2557: 84) ; พงษ์
ศักดิ์ ทองไชย (2558: 83-84) ; ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558) ; รัศมี ภูกันดาน (2562: 38-39) ; สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 136-140) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการ
บริหาร ได้แก่ Sergiovanni and Starratt (2007: 29-30) ; Lowell and Wiles (1983: 13-14) ;
Cohen and Uphoff (1980: 220-223) ; Keith Devis (1981: 160-165) ; Sashkin (1982: 110-113) ; Putti
(1987: 186) ; Swansburg (1996: 391-393) ; Keith and Girling (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
, 2556: 6-10) ; เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553: 10) ; องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ได้แก่
Herzberg and et al. (1959: 240 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 26-27) ; Anderson and
VanDyke (1963: 333-346 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 23-24) ; Davis (1972: 29-30
อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 29) ; Sherman (1995: 431) ; ชูชัย สมितिไกร. (2554: 276) ;
โชติมา ฐวัณควัฒน์ (2552: 27-28) ; เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554: 33)

กลุ่มที่ 3 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้เรียนหรือผู้รับการนิเทศ ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์
สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1
การพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ Wheeler (1967 อ้างถึงใน Print, 1993: 69-74) ; Onstein and Hunkins,
1993) ; Oliva (2009) ; Glatthorn et al., 2019) ; นิตยา เปลื้องนุช (2554: 9-10) ; บุญเลี้ยง
ทุมทอง (2557: 17-18) ; พลวัต วุฒิประจักษ์ (2553: 331-414) ; สุพัตรา พรหมพิชัย (2554: 321-
340) ; นันท ธาดทอง (2553: 91-98) ; วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 99) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการ
เรียนการสอน ได้แก่ Maccomp, Andrew and Goodson (1986 อ้างถึงใน Johnson, 1995: 13) ;

Carroll (อ้างถึงใน เตือนใจ ศรีชะฎา, 2554: 6) ; Tyler (1950 อ้างถึงใน สุชีรา มะหิเมือง และคณะ, 2555: 17) ; Mcinerney (1998: 9-16) ; พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556: 27) ; ทิศนา แคมมณี. (2558) ; ลำพอง บุญช่วย (อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ เฮอร์ริงตัน, 2555: 13) ; ปรียาภรณ์ เฮอร์ริงตัน (2555: 13) ; เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555: 6-32) ; องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ได้แก่ Kemp and Smellie (1993) ; Romiszowski (1999) ; Newby et al., (1999) ; Coombe (2014) ; กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 54-55) ; ภาวิดา นิลเฮงส์ (2555: 27) ; พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556: 29-30) ; องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและการประเมินผล ได้แก่ Bloom (1986) ; Hart (1994) ; Nitko, 1996: 243) ; Gardner (2006) ; Drummond and Marshall (2006) ; Fluckinger (2010) ; Puckett and Black, 1994: 22) ; Herman, Ashacher and Winter (อ้างถึงใน Brown and Hudson, 1998: 1) ; Nation Center for Reseach on Evaluation, Standards, and Student Testing-CRESST (1999: 1) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 12-28) ; โชติกา ภาษีผล (2556)

กลุ่มที่ 4 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ได้แก่ McCaslin and Tibezenia (2014) ; สุวิมล ว่องวานิช (2558: 29) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 8) ; สาย นพเทาว์ (2554: 27) ; อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 78) ; ทัดติมา พงษ์พรม (2558: 27) ; จักรกฤษ สมศิลา (2557: 46) ; วันชัย อยู่ตรง (2557: 37) ; วิษณีย์ ทศตะ (2561: 67) ; องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ได้แก่ วลลิภา สมฤทธิ์ (2563) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 8) ; ดาวรรณ เอมนิล (2555: 16) ; สัญชัย พูลสุข (2556: 50) ; อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 79) ; สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25) ; ทัดติมา พงษ์พรม (2558: 31) ; กรรณิกา นิลเพชร (2558: 43) ; ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559: 41) ; พิสน โพนทัน (2559: 28) ; องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 9) ; ดาวรรณ เอมนิล (2555: 19) ; สัญชัย พูลสุข (2556: 52) ; อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 81) ; สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25) ; ทัดติมา พงษ์พรม (2558: 36-37) ; กรรณิกา นิลเพชร (2558: 36) ; ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559: 42) ; พิสน โพนทัน (2559: 29) ; องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ได้แก่ อีระวัฒน์ คำชุ่ม (2553: 26) ; สาย นพเทาว์ (2554: 29) ; ดาวรรณ เอมนิล (2555: 20) ; สัญชัย พูลสุข (2556: 55) ; อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 82) ; สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25) ; ทัดติมา พงษ์พรม (2558: 39) ; ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559: 42) ; พิสน โพนทัน (2559: 29)

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ จำนวน 68 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังแผนภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบของกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 แสดงแนวคิด กระบวนการ และผลลัพธ์ที่ได้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 รูปแบบ หมายถึง วิธีการนิเทศภายในของสถานศึกษา เป็นกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ โดยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ลำดับขั้นตอนของกิจกรรมในระบบ หรือ ความสัมพันธ์ของ 2 ชุดตัวแปรประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงาน กับ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน ที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

1.7.2 รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู หมายถึง การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงสภาวะการณ์หรือคุณลักษณะการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย

1.7.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านวิชาการ โดยใช้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.7.2.2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้และทักษะที่สำคัญ ๆ คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อจูงใจให้สมาชิกหรือกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทักษะการบริหารจัดการบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทักษะการประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหาแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.7.2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

1.7.2.4 การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา

แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหาและให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน เป็นต้น บุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศตน อุทิศเวลา ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคีในหมู่คณะและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าในงาน อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.5 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรมีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

1.7.2.6 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จัดทำและพัฒนาหลักสูตรโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อำนาจการพัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ ประสานความร่วมมือกับแหล่งวิทยาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง วิจัยในชั้นเรียน มีระบบการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

1.7.2.7 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตและมีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เรียนและวิธีการสอน เพื่อให้ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เร้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.8 การวัดผลและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู ที่ให้ความสำคัญในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บ

รวบรวมข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคนเป็นรายภาค/รายปี เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลง จึงนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน เพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

1.7.2.9 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้ความสำคัญในการศึกษาและสำรวจสภาพที่เป็นจริงของปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล ตีวงชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด สำรวจและประเมินความต้องการของครู ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการนำไปใช้กำหนดความต้องการและทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.10 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายใน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน กำหนดรายชื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำโครงการการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน ประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

1.7.2.11 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้สื่อเครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศเพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.7.2.12 การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

1.7.3 ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7.4 การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการนิเทศที่มีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบของผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน ชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7.5 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครู หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้องค์ประกอบการนิเทศภายใน ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง เทคนิควิธีการที่ใช้ในการทดสอบเชิงเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงที่ใช้แทนตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปรทางทฤษฎีกับความตรงเชิงโครงสร้าง

1.7.7 น้ำหนักองค์ประกอบ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการกับองค์ประกอบโดยพิจารณาจากการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.30

1.7.8 ความสอดคล้องกับความตรงเชิงโครงสร้าง หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่พบค่า

1.7.8.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistic: χ^2) หากโมเดลที่สร้างขึ้นมีค่าน่าจะเป็นที่คำนวณได้ (ค่า P) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่า โมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบสมบูรณ์ซึ่งซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ยากที่จะหาโมเดลที่มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ได้ จึงนิยมใช้สัดส่วนค่าไค-สแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) แทน

1.7.8.2 สัดส่วนค่าไค-สแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) โมเดลที่มีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.8.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ GFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

1.7.8.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นดัชนีความกลมกลืนที่นำมาปรับแก้โดยคำนึงองศาอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ AGFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

1.7.8.5 ดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืน (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างโมเดลสมมติฐาน (Hypothesized Model)

กับโมเดลอิสระ (Independence Model) มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ CFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.8.6 ดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimony Goodness of Fit Index: PGFI) เป็นดัชนีที่แสดงถึงความกลมกลืนและความซับซ้อนของตัวแบบ ที่ให้ค่าดัชนีต่ำกว่าค่าสถิติพื้นฐานตัวอื่น ๆ (Normed Indices) มีค่าระหว่าง 0-1 ค่า PGFI ไม่มีค่ามาตรฐานที่ชี้ว่า ค่าสูงเท่าใดที่แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนแบบประหยัด แต่หากค่าของ PGFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนแบบประหยัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

1.7.8.7 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าดัชนีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามองศาอิสระ โดยค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก (Close Fit) หากค่า RMSEA มีค่าใกล้เคียงหรือไม่เกิน 0.08 ถือว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อยู่ในระดับยอมรับได้ แต่ถ้าสูงมากกว่านี้ ถือว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.8.8 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นค่าดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประเมินค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables) โดยที่ค่า RMR ใกล้ศูนย์มาก (ควรมีน้อยกว่า 0.50) แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.9 โครงสร้างองค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครู หมายถึง รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในข้าราชการครู

1.7.10 การนิเทศภายในข้าราชการครู หมายถึง การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 12 ตัวแปรแฝง 68 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้

1.7.11 ระดับการปฏิบัติ หมายถึง ระดับการนำองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

1.7.12 ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประโยชน์ที่จะได้รับ ดังนี้

1.8.1 ทราบรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.8.2 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการนิเทศภายในข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

- 2.1.1 ความหมายของรูปแบบ
- 2.1.2 ประเภทของรูปแบบ
- 2.1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 2.1.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
- 2.1.5 กระบวนการสร้างรูปแบบ
- 2.1.6 การพัฒนารูปแบบ
- 2.1.7 การตรวจสอบรูปแบบ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

- 2.2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
- 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการนิเทศภายใน
- 2.2.4 องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

- 2.3.1 ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 2.3.2 หลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 2.3.3 องค์ประกอบของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 2.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ
- 2.3.5 รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

- 2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

2.5 บริบทโรงเรียนโรงเรียนชุมชนหนองหิน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

พลอเจอร์และพอล (Procter and Paul, 1978: 174) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ Model ที่หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึง สิ่งของหรือคน ที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในวงการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่น 864X เป็นต้น

โทสและคาร์รอล (Tosi and Carroll, 1982 : 74) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (A Sastem/Contingency Model) ของบราวน์และโมเบอร์กส์ (Brown and Moberg 1980: 56) และรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2548) เป็นต้น และรูปแบบการนิเทศภายใน ซึ่งกำลังศึกษาและพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ จะอยู่ในกลุ่มของรูปแบบประเภทหลัง คือ รูปแบบเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำนี้ในวงวิชาการ

บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982 : 245) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือ บรรยายคุณสมบัติมัน ๆ” Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์

อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจรูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้น ทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการจัดระบบรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

สโตนเนอร์และแวนเกิล (Stoner and Wankel, 1986: 44) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

แนดเลอร์ (Nadler, 1990) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การนำทฤษฎี แนวทาง และกรอบแนวคิดมาพัฒนา เพื่อให้ง่ายต่อการแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ

ฮูเซน และ โพสลิตเวท (Husen and Postlethwaite, 1994 : 3895) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือ โครงสร้างที่ถูกลำเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ การหยั่งรู้ ด้วยวิธีการอุปมาอุปมัยหรือได้มาจากทฤษฎี รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

วิลเลอร์ (Willer, 1996) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดหมายในการสร้างความกระจ่างชัดในนิยามที่แสดงถึงความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้อง

ไรย์ (Raj, 1996: 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้ความเข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดย สรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้ เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

กู๊ด (Good, 2005: 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบเป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด

4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบหรือเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

สารานุกรมสแตนฟอร์ดด้านปรัชญา (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2006: 671) ได้ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Good ว่า รูปแบบเป็นระบบหรือ โครงสร้างที่ถูกสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีทั่วไปเพื่อพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

ทิงค์เอ็กซิสต์ (Thinkexist, 2008: 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

อาร์ดิกชันนารี (Ardictionaary, 2008: 1) ได้นิยามความหมายของรูปแบบ (Model) ว่า หมายถึง แบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้ การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 965) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับแสดงว่าเป็นสิ่งนั้น ๆ เช่น รูปแบบบ้าน เป็นต้น

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552: 124) ให้ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบใน ความหมายนี้ มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อ ที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางที่เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน

คัมภีร์ สุดแท้ (2553) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจาก ทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปแบบของข้อความหรือแผนผัง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2553: 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ มีลี สืบกระแสน (2552 : 108-109) รูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลอง ของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูป แผนภาพหรือเขียนในสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์ หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ

วโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 3) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

อุทุมพร จามรมาน (2554) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

ทิตินา แคมมณี (2554) กล่าวว่า รูปแบบ เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาคำตอบ ความรู้และความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย รูปแบบเป็นรูปธรรมตาของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลสามารถแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อันได้แก่ แผนผัง แผนภาพ คำอธิบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการอธิบายความเข้าใจต่าง ๆ ให้บุคคลอื่นได้เข้าใจชัดเจนขึ้น

วิชัย มานะพิมพ์ (2556: 17) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง เครื่องมือที่เราพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ช่วยให้เห็นเหตุการณ์และแสดงความสัมพันธ์หรือแปลความหมายได้

พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ (2557: 68) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองเชิงข้อความที่มีโครงสร้างแสดงองค์ประกอบหลักที่ต้องการศึกษา โดยเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการศึกษานั้น ๆ

กิตติยา ผ่านเมือง (2558: 59) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง แนวทางและวิธีการในการดำเนินงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครอบคลุมภาระงานทั้ง 3 ด้าน คือ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษาและการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษา บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

พงษ์ศักดิ์ ทองไทย (2558: 34) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลองสภาพความจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558: 65) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง รูปแบบมีความหมายได้ 2 อย่าง คือ 1) รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือตัวอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือสำหรับลอกเลียนแบบ 2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบหรือแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

บุญชม ศรีสะอาด (2559: 19) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรากฏตามธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบ หรือกิจกรรมในระบบ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง วิธีการนิเทศภายในของสถานศึกษา หรือกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้โดยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ลำดับขั้นตอนของกิจกรรมในระบบ หรือ ความสัมพันธ์ของ 2 ชุดตัวแปรประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงาน กับ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

2.1.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบ สามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

สมิธและคณะ (Smith et. al., 1980: 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 1.1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า 1.2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมี ในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องบินหุ่นยนต์ เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น 2.1) รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

เบอร์ทาลันฟฟี (Bertalanffy, 1968: 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบ กล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป 2.2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

คีเวส (Keeves, 1988: 561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถ้ำน้ำ ที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพื้นที่การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา เป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบ

เชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ 2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

คัมภีร์ สุดแท้ (2553: 11) สรุปประเภทของรูปแบบไว้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้าง

นันทวัน แจ่มสุข (2557: 152-153) ได้สรุปประเภทของรูปแบบเป็น 2 ประเภท คือ

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น รูปแบบของสิ่งของใดสิ่งของหนึ่ง (Model-of) รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-for) เช่น รูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นตัวแบบในการผลิตเครื่องบิน ต้องสร้างรูปแบบ

2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Concept Model-of) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว และรูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-for) คือ รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎีการคัดสรรธรรมชาติ เพื่อนำมาอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของผู้เรียนในโรงเรียน

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2557: 187) ได้สรุปประเภทของรูปแบบไว้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558: 67) ได้สรุปประเภทของรูปแบบไว้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้างและสร้างขึ้นจากแนวความคิดของทฤษฎี รูปแบบแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบที่เป็นรูปธรรม เป็นสิ่งของที่สามารถจับต้องได้ มีรูปร่าง มีขนาด เช่น รูปแบบของเครื่องบิน รูปแบบของต้นแบบผลิตภัณฑ์สินค้า เป็นต้น 2) รูปแบบที่เป็นนามธรรม โครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบของเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

วิชณีย์ ทศตะ (2561: 124) ได้สรุปประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะของการใช้ประโยชน์ คือ รูปแบบที่จำลองทางกายภาพ ซึ่งเป็นรูปแบบที่สร้างจำลองมาจากของจริงมีลักษณะรูปร่างคล้ายของจริงและรูปแบบที่จำลองมาจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ซึ่งเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา เป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการนิเทศภายในข้าราชการครูเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980: 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

เลอแวนซ์วิก (Lvancevick, 1999) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณา รูปแบบในลักษณะนี้ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และทำให้เกิดความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก

กล๊อค (Gluck, 2004: 152) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบมี 2 ส่วน คือ 1) สถาบัน (Institution) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมที่มีกำหนดแนวปฏิบัติหน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็น บทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) บทบาทจะเกี่ยวพันกับบุคลิภาพของบุคคล เป็นการกล่าวถึง ลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ และสถานะภายใต้สถาบันและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ส่วนความคาดหวัง เป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานทางสังคม หรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท บทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ในสถาบัน แนวคิดนี้ทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปตามลำดับขั้นทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) บุคคล (Individual) เป็นรูปแบบของระบบสังคมที่มีองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ คือ บุคลิภาพ (Personality) และความ ต้องการส่วนบุคคล (Need Disposition) บุคลิภาพมีความสำคัญต่อการวางตัวของผู้สวมบทบาท และความคาดหวังในการทำงานของสถาบัน

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553: 159-160) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ฐานะของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง

2) บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ 3) การกระจายอำนาจภารกิจจัดการศึกษา 4) ด้าน 4) หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบและส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน 5) มาตรฐาน และการประกันคุณภาพผู้เรียน ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ 1) การนำไปสู่ การปฏิบัติ 2) เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์กร

ยุพิน ยืนยง (2553: 249-250) สรุปรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อ ส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

ไมตรี บุญทศ (2554: 149-153) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมี องค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้ รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำ รูปแบบไปใช้

มีศิลป์ ชินภักดี (2555: 22) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนสถาบันหรือองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยี 2) โครงสร้าง 3) บทบาท 4) เป้าหมาย หรือความคาดหวังส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บุคลิกภาพ 3) กระบวนการบริหาร 4) การตัดสินใจสั่งการ 5) ความต้องการและส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) ชุมชน 2) แหล่ง เรียนรู้ 3) เศรษฐกิจ 4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555: 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือ การใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

วิชัย มานะพิมพ์ (2556: 21) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การกำหนด องค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่า ต้องการทำนายปรากฏการณ์ด้านใดเรื่องใด แล้วเลือกใช้ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ

นันทวัน แจ่มสุข (2557: 155) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงาน วิชาการหรืองานอื่น ๆ ว่าควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและ

หลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายคำศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีการระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ในการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้ได้เป็นอย่างดี

ทิตินา แคมมณี (2558) กล่าวว่า รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปโรงเรียน มีรูปแบบองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ 6) กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ 7) ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Output) จากการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบ 9) การนำรูปแบบไปใช้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2558) กล่าวว่า การวิจัยรูปแบบของกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ภาพความสำเร็จ 2) การกำหนดโครงสร้าง 3) การบริหารจัดการ 4) การติดตามกำกับ

ศักดา สถาพรจนา (2559) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือ หลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 คือ เงื่อนไขของรูปแบบ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบมีอยู่ 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) กลไกของรูปแบบ โดยได้ให้รายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อาจจะมีวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ โดยจะมีขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ ซึ่งหมายความว่า รูปแบบที่พัฒนานั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งหมดที่ต้องกรกำลังดำเนินการอยู่ หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ ในการตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น อาจกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนี้ จะเป็นเป้าหมายในการออกแบบกลไกการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

2. กลไกของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งเปรียบเสมือนการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องยนต์ อย่างไรก็ตาม การออกแบบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์กรหรืองานบางส่วนขององค์กรก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้นการออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้น ๆ เท่านั้น โดยมีสมมติฐานว่า หากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้วการดำเนินงานขององค์กรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดองค์กร หรือโครงสร้างของระบบ วัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญ ๆ ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เราากำลังศึกษา หรือ จะออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

2.1.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คีเวส (Keeves, 1988: 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันแบบรวม ๆ (associative relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

2.1.5 กระบวนการสร้างรูปแบบ

มีสัน, อัลเบิร์ต และ คีดูริ (Meason, Albert and Kheduri, 1995 อ้างถึงใน กษิษฐา นาวารัตน์ , 2559) กล่าวว่า ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ คือ

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง

2. ขั้นสร้างตัวแบบ (Model construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา การสร้างรูปแบบ ต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการ ข้อมูลสารสนเทศ และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย

3. ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing the model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควร ทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียง กับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงความสำเร็จ ของการแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองใช้ เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุง คุณภาพในการปฏิบัติงาน การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest)

4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementaion) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถ ที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่สำเร็จสมบูรณ์ จนกว่าจะได้รับความสนใจและ มีการนำไปใช้

5. ขั้นการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model updating) การพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มีกระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

คีเวส (Keeves, 1998) กล่าวว่า กระบวนการสร้างรูปแบบเป็นการกำหนดมโนทัศน์ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่

2.1.6 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบของ Joyce and Weil (อ้างถึงใน ทวีวรรณ อินคา, 2552: 160) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบนั้นมีสาระสำคัญ คือ รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้ว ก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบการพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมาย การพัฒนารูปแบบมี สาระสำคัญดังนี้

1) รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ

2) เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลายควรมีการวิจัยเพื่อทดสอบ ทฤษฎี และตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสถานการณ์จริง และนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่ เรื่อย ๆ

3) การพัฒนารูปแบบ อาจจะออกแบบให้ใช้ได้กว้างขวางหรือเพื่อจุดประสงค์ เจาะจง อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

4) การพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือว่า เป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ กล่าวคือ ถ้าผู้ใช้นำรูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักก็จะทำให้เกิดผลสูงสุด แต่ก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่าเหมาะสม แต่ก็จะทำให้ได้ผลสำเร็จลดน้อยลงไป

บุญชม ศรีสะอาด, สุวิมล โพธิ์กลิ่นและปรีชา สามัคคี (2552: 24) ได้สรุปการสร้างการพัฒนารูปแบบการประเมินว่า จำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีการประเมิน เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานเช่นเดียวกัน โดยมีขั้นตอน คือ ออกแบบรูปแบบตามสมมติฐานของผู้ศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งประเมิน ส่วนการพัฒนารูปแบบการประเมินที่ได้ออกแบบขึ้น มีวิธีการและขั้นตอนหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสรุปได้ว่า มีวิธีการ คือ การตรวจสอบ และการหาประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยการวิจารณ์และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้ ปรับปรุง พัฒนาและนำเสนอแนะรูปแบบเป็นต้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะทำให้รูปแบบที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556: 60-61) ได้สรุปขั้นตอนสำคัญในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ดังนี้

1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันหรือปัญหาต่าง ๆ จากเอกสาร ผลการวิจัยต่าง ๆ หรือการสังเกต การสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง

2) การกำหนดหลักการ เป้าหมายและองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบ เพื่อจะช่วยให้ผู้สอนสามารถเลือกรูปแบบการสอนไปใช้ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสูงสุด

3) การกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบการสอนไปใช้ ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการและเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ใช้กับผู้เรียนกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ผู้สอนจะต้องเตรียมงานหรือจัดสภาพการเรียนการสอนอย่างไร เพื่อให้การใช้รูปแบบการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การประเมินผลรูปแบบการสอน เป็นการทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนที่สร้างขึ้น โดยทั่วไปจะใช้วิธีการ ดังนี้ 1) ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ 2) ประเมินความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติการในการนำรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง

5) การปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนมี 2 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนนำรูปแบบการเรียนการสอนไปทดลองใช้ โดยใช้ผลจากการประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง 2) ระยะหลังนำรูปแบบการเรียนการสอนไปทดลองใช้โดยอาศัยข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้้นำในการปรับปรุงและอาจมีการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปทดลองใช้ซ้ำจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

วิชัย มานะพิมพ์ (2556: 23) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบ เป็นการสร้างหรือการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร หน่วยงานหรือองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องที่ต้องการศึกษาที่แสดงถึงแนวคิด ทฤษฎี การสังเคราะห์ การสร้างรูปแบบ การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หรือการตรวจสอบรูปแบบและการนำเสนอรูปแบบ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557: 192) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การพัฒนารูปแบบ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 35) ได้ให้ความหมายของการพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง นอกจากนี้การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ พบว่า ไม่สามารถกำหนดแน่นอนตายตัวได้ แต่ขึ้นอยู่กับรายละเอียดของปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เราจะพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ องค์ประกอบ ปัจจัยและกระบวนการของสิ่งที่ต้องการศึกษานำมาสร้างเป็นรูปแบบ 2) การตรวจสอบรูปแบบ เป็นการนำเอารูปแบบที่ได้มาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ปรับปรุง แก้ไข และจัดทำคู่มือในการใช้รูปแบบ

2.1.7 การตรวจสอบรูปแบบ

อิสเนอร์ (Eisner, 1996:) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ คือ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่า การรับรู้ที่เท่าทันกันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการสังเคราะห์โดยกระบวนการตัดสินใจ วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์หรือวิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นที่นำมาพิจารณา

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือ่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี

4. เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน

อุทุมพร จามรมาน (2554:) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ ควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across time, Sample sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบได้ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบ เป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้สร้างรูปแบบหรือผู้ที่นำรูปแบบไปใช้เกิดความมั่นใจได้ว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถทำนายผลและขยายผลได้อย่างกว้างขวางและนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู ประกอบด้วย 2.2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน 2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการนิเทศภายใน 2.2.4 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน

2.2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน หรือ การนิเทศการศึกษา มีนักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านในการนิยามเพื่อให้ความหมายที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยนำเสนอ ไว้ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973: 374) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามทุกชนิดของฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้เทศ แนะนำครูหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักวิธีการสอนหรือการให้การศึกษา เกิดความเจริญงอกงามทางด้านวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู

ช่วยเหลือ ปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือและปรับปรุงเนื้อหาและการสอน ช่วยเหลือ และปรับปรุงการประเมินผลการเรียน

ไวลส์และโลเวลล์ (Wiles and Lovell, 1975: 6) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การแนะนำซึ่งกัน และกัน วางแผนร่วมกันและกัน หาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

โกลแฮมเมอร์และคณะ (Goldhammer and Others, 1980: 38) กล่าวว่า การนิเทศ คือ ลักษณะงานที่มอบหมายให้ครู หรือผู้นิเทศ ที่จะกระตุ้นให้ครู หรือครูแนะแนวในโรงเรียนได้มีการพัฒนา ในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสาร ปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

แฮร์ริส (Harris, 1985: 10) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน กระทำกับบุคคลหรือสิ่งของ เพื่อจุดมุ่งหมายในการคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนให้เป็นไปตาม แนวทางที่จะส่งอิทธิพลให้บรรลุจุดมุ่งหมายหลักการเรียนการสอนของโรงเรียน นั่นคือ การนิเทศ การศึกษามุ่งให้เกิดผลต่อผู้เรียนโดยผ่านบุคคลและวัสดุ

โอลิเวีย (Olivia, 1989 อ้างถึงใน คนธวรรณ เกษงาม, 2558: 34) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือครูเป็นพิเศษ เพื่อให้ปรับปรุงการเรียนการสอน และคำสำคัญที่บ่งบอกถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในการนิเทศ คือ การบริการ และการช่วยเหลือในการแนะนำครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาให้รู้จักวิธีปรับปรุงการสอน หรือการให้การศึกษา ช่วยพัฒนาครู ช่วยปรับปรุงวัตถุประสงค์ ของการศึกษา ช่วยปรับปรุงเนื้อหาของการสอน ช่วยปรับปรุงวิธีสอนและช่วยปรับปรุงประเมินผล การสอน

กลิคแมน (Glickman, 2004: 7) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

โอลิเวียและพอลาส (Oliva and Pawlas) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้บริการ แก่ครูทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยการให้บริการนี้เป็นการช่วยเหลือที่มีความชำนาญเฉพาะ

สายใจ ประยูรสุข (2551: 27) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันปรับปรุง และปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครู ให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการบริการทางการศึกษาด้านต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการศึกษาได้ร่วมกันจัดการให้เกิดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถ พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อส่งผลไปสู่การเรียนที่ดีของผู้เรียน

นริศรา อุปรณศิริกร (2552: 16) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือและประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2553: 5) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อปรับปรุงตัวครู และนักเรียน ตลอดจนสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

ภาวดี หินขาว (2555: 19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ ช่วยเหลือการให้คำแนะนำ และการร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น การให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพให้ได้ผลตามจุดหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นเหตุให้มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การนิเทศการศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นต่อการเรียนการสอน โดยผู้นิเทศเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือครู ให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะสังคมที่วิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

ทองใบ ทองมาก (2555: 14) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ ครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์ (2556: 34) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอน ทั้งในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

เนรัญชญาดา หอมทิพย์ (2557: 14) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุง และพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตาม

จุดมุ่งหมายที่วางไว้ การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำ ช่วยเหลือครูให้ความสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศนั้นตั้งอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ การนิเทศการศึกษาจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น จะประสบผลสำเร็จได้ผลดี เพียงไร ก็ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของศึกษานิเทศก์ ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษา โดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างานที่จะต้อง ทำด้วยตนเอง ปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นต่อการเรียนการสอน โดยผู้นิเทศเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ ครูให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะสังคมที่วิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง

เดชมรรค์ เนียมสุวรรณ (2557: 16) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้เกิด การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษากับคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อปรับปรุง พัฒนา การแนะนำ ชี้แจง การบริการ การปรับปรุงตัวของผู้สอน และสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ภรณ์ทิรา สุภาร (2557: 31) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพ การเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างดีของผู้เรียน โดยเน้นการให้บริการ ให้ความร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

คนธวรรณ เกษงาม (2558: 35) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การให้ความช่วยเหลือครู หรือบุคลากรทางการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียน ของผู้เรียนให้มีผลการเรียนที่พัฒนาขึ้น เป็นคนเก่ง คนดี และเป็นคนที่มีความสุขในความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ การพัฒนาการสอนของครูเป็นเรื่องของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนในหน่วยงานการศึกษา ที่จะต้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาการสอนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่มีวันหยุดพัก เนื่องจากสังคมโลก ของเรามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา ครูจะต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค โลกาภิวัตน์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558: 22) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการใน การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความ

ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น ติดตามเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

ต่อศักดิ์ เนียมวิสัย (2559: 11) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยมีผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน แนะนำ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยให้การช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมสนับสนุนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2.1.1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

บีชและไรน์ฮาร์ทซ (Beach and Reinhartz, 2000: 4) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและความงอกงามในวิชาชีพในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและการพัฒนา ขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2546: 24-25) ได้ระบุจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาโดยมุ่งเน้นที่กระบวนการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ครู ในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและทางความคิด การมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่น การมีอุดมการณ์ในการอบรมผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครูในด้านการวิเคราะห์ ปรับปรุงจุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการศึกษาพื้นฐานความรู้ของผู้เรียน การเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน การดำเนินการกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม และการประเมินผลการเรียนการสอน

3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ได้แก่ การร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบระเบียบ การร่วมมือกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการแก้ปัญหา การสอน การร่วมมือกันทำงานด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน

4. เพื่อพัฒนากระบวนการสอนของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ได้แก่ การร่วมมือกัน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการแก้ไขปัญหาการสอน การร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบระเบียบ การร่วมมือกันทำงานด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน การร่วมมือกันทำงานอย่างมีเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง และก้าวหน้า เกิดประโยชน์สูงสุด การประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายการนิเทศ และแหล่งวิทยาการ ในการบริการ ช่วยเหลืองานวิชาการของโรงเรียน

5. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในตำแหน่งวิชาชีพ โดยสร้างความมั่นใจในความถูกต้อง เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและการสอน สร้างความสบายใจในการทำงานร่วมกัน และสร้างความก้าวหน้า ในวิชาชีพครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (2551: 4) กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษามีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของโรงเรียน
2. เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา

4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและเอกสาร ทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียนและครูอาจารย์

5. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ทำให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้น ได้จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว

กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 33) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า

1. เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
3. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และ ชื่นชมในผลงาน
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม

วรสิทธิ์ วรรณพงษ์ (2552: 26) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ และประสานงานในด้านวิชาการในโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยให้เกิดความองคกำทางวิชาชีพครู และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

อุราภรณ์ คุณาเอก (2554: 30) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ คือ ช่วยให้ครู มีความเข้าใจถ่องแท้ในวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในด้านหลักสูตร ด้านระเบียบวิธีการสอน ด้านการประเมินความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างความ เจริญองคกำทางสติปัญญาให้แก่ผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 144) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เพื่อ

1. พัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา
2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. สำรวจ วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
4. พัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและเอกสารทางวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์
5. พัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษาทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

ทองใบ ทองมาก (2555: 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาครูให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

ธนนันท์ คณะธมย์ (2555: 15) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามุ่งที่จะพัฒนาคน พัฒนาครู ให้มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนางาน ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษาช่วยประสานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้เกิดพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

วิชัย มานะพิมพ์ (2556: 32) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกำลังใจในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ

สิริกร คำมูล (2556: 24) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือผู้สอนให้ได้รับการพัฒนา การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจและช่วยให้ครูได้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

ภณทิรา สุปการ (2557: 38) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า ผู้มีหน้าที่นเทศจำเป็นต้องดำเนินการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนา งานที่สนับสนุนการสอน และการจัดการเรียนรู้ให้ก้าวหน้าโลกที่กำลังจะเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

จิรนนท์ ทาที่ถูก (2557: 27) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกับนักเรียน ได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

วิพล พิมพะ (2558: 15) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาครู เป็นสำคัญ เพราะครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษาและครูเป็นผู้นำ กระบวนการต่าง ๆ มาสู่การปฏิบัติ เป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนา ในด้านต่าง ๆ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการเรียนการสอนและพัฒนาศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ต่อไป

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นการช่วยเหลือ พัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตร การจัดการเรียน การสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและ โรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป รวมถึงเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจและช่วยให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพ

นอกจากนี้ รุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ (2557: 37) ยังกล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศ การศึกษา ไว้ดังนี้

1. การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามสังคมที่เป็นพลวัตร การนิเทศการศึกษาเป็น เครื่องมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

2. สหวิทยาการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามความก้าวหน้าของโลกยุคปัจจุบัน ส่งผลต่อแนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ตามยุคสมัย

3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาได้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้สำเร็จ

4. การควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา ช่วยส่งเสริมให้การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

5. การนิเทศการศึกษาช่วยลดกิจกรรมที่ซับซ้อนในการจัดการศึกษา เพื่อสนับสนุนความแตกต่างด้านความสามารถระหว่างบุคคลของผู้สอน

6. การนิเทศการศึกษาส่งเสริมทักษะการพัฒนางานวิชาชีพของครูระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์จริง

7. ความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรมเป็นพันธกิจสำคัญของการนิเทศการศึกษา

8. การนิเทศการศึกษาส่งผลต่อการทำให้ครูมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษา พัฒนางานวิชาชีพของผู้สอนและมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญตามแนวคิดของสงัด อุทรานันท์ (2533: 15-17) 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาคน คือ การทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาพฤติกรรมเชิงบวก 2) เพื่อพัฒนางาน คือ การนิเทศส่งเสริมผลผลิตจากกระบวนการเรียนการสอนที่ครูได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามกระบวนการพัฒนา 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้รับการนิเทศอันเป็นการเสริมแรงทางบวก อย่างไรก็ตามประเภทของการนิเทศต้องสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ดังนี้ 1) นิเทศเพื่อการแก้ไข (Correction) 2) นิเทศเพื่อป้องกัน (Preventive) 3) นิเทศเพื่อก่อ (Construction) และ 4) นิเทศเพื่อสร้างสรรค์ (Creation)

2.2.1.2 การนิเทศและการนิเทศการสอน

ตามทัศนะของวัชร่า เล่าเรียนดี (2556 อ้างถึงใน ฮาซานะห์ บินมาอุง และคณะ, 2561:) ได้นิยามการนิเทศ และการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

การนิเทศ (Supervision) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการปรับปรุงเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

การนิเทศการสอน (Supervision of Teaching) หมายถึง กระบวนการของผู้นิเทศ ที่มุ่งให้คำแนะนำและความช่วยเหลือผู้สอน ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการ ความรู้ นวัตกรรมทางการศึกษา หลักสูตร นโยบาย การจัดการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง
2. เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาวะการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
3. เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการศึกษา เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการจัดการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา
4. เพื่อยกระดับมาตรฐานทางการศึกษา

2.2.1.3 กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศ เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ที่จะทำงานร่วมกันในฐานะเพื่อนร่วมวิชาชีพที่มีความไว้วางใจต่อกัน เคารพนับถือและให้การยอมรับกัน โดยผู้นิเทศจะอยู่ในฐานะผู้นำในการเตรียมการต่าง ๆ อย่างพร้อมเพรียงและร่วมกันวางแผนปรับปรุงการสอนและการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติ และปฏิบัติการณ์นิเทศที่ผู้รับการนิเทศให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ หลังการนิเทศสิ้นสุดลงก็จะร่วมกันประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการนิเทศการสอน การจัดการศึกษาต่าง ๆ เมื่อพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ทั้งผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศก็จะร่วมกันปรับปรุงแก้ไขและเตรียมการวางแผนพัฒนาในวงจรต่อไป เช่น กระบวนการนิเทศตามแนวคิดของ แฮริส (Harris, 1990 อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) ได้กำหนด ไว้ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การคิดหาวิธีการปฏิบัติ กำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน และวางแผนดำเนินงาน
2. ขั้นการพัฒนาการดำเนินการ (Organizing) ประกอบด้วย การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรด้านบุคลากร ข้อมูลและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ การดำเนินงาน การประสานงานและการพัฒนานโยบาย

3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading) ประกอบด้วย การร่วมตัดสินใจ การเลือกสรรบุคลากร การจูงใจให้มีกำลังใจ คิตรีเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ การสาธิต การจูงใจ และการให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้น ส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมและอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4. ขั้นการควบคุม (Controlling) ประกอบด้วย การสั่งการ การให้รางวัล การให้โอกาสตำหนิ และการบังคับให้ทำตาม

5. ขั้นการประเมิน (Appraising) ได้แก่ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือ พิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ

2.2.1.4 หลักการนิเทศการศึกษา

เซอร์จิโอแวนนีและสตาร์แรทท์ (1983: 29-30) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการโดยทั่วไป รวมทั้งจัดให้มีความพร้อมทางวัตถุต่าง ๆ

2. การนิเทศการศึกษาและการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา วิทยาศาสตร์และความเป็นประชาธิปไตย

4. การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ได้ อาจใช้วิธีการศึกษา ปรับปรุงและประเมินผลการผลิต

5. การนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

อาคีสัน (Acheson, 1992: 28) ได้สรุปเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องช่วยให้ครูเป็นผู้รู้จักคิดค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง

2. การนิเทศการศึกษาต้องช่วยให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเอง

3. การนิเทศการศึกษาต้องช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและมั่นใจในความสามารถของตนเอง

4. การนิเทศการศึกษาต้องช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิชาการ และสามารถนำมาใช้

ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียน

5. การนิเทศการศึกษาต้องช่วยให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียน

6. การนิเทศการศึกษาต้องช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

เบอร์ตันและบรูคเนอร์ (Burton and Brueckner, 1995: 31) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีถูกต้องตามหลักวิชา คือ เป็นไปตามค่านิยม ความเป็นจริง ตามกฎเกณฑ์ ควรมีวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและกลวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ คือ เป็นไปอย่างมีลำดับ เป็นระเบียบ ในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย คือ ควรเคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ความร่วมมือ ใช้อำนาจน้อยที่สุด

4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ คือ แสวงหาความสามารถพิเศษ แต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออกและพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ให้มากที่สุด

บีชและไรน์ฮาร์ทซ์ (Beach and Reinhartz, 2000: 9) ได้กล่าวถึง สมมติฐานสำคัญที่ใช้เป็นหลักการในการดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสมมติฐานเหล่านี้ต้องมาจากพื้นฐานที่กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศว่า ต้องเป็นบุคคลที่มีความใจกว้าง ไม่มีท่าทีคุกคามผู้อื่น มีความน่าไว้วางใจและสามารถมีสัมพันธภาพแบบเสริมพลังใจซึ่งกันและกันระหว่างครูและผู้นิเทศ ซึ่งทำให้เกิดความงอกงามด้วยกันทั้งสองฝ่าย การนิเทศจึงเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สมมติฐานที่เสนอไว้ ประกอบด้วย

1. ครูสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน โดยการปรับพฤติกรรมของตนเอง

2. การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับพฤติกรรมของตนเองต้องมาจากภายในตัวของครูเองมากกว่าการถูกบังคับจากผู้อื่น

3. พฤติกรรมการสอนของครูจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์และระบุได้อย่างชัดเจน โดยผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันอย่างไม่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตอย่างเป็นระบบ

4. ผู้นิเทศสามารถให้มุมมองที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้ โดยใช้การสอนและการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเอื้ออำนวยและการสังเกตห้องเรียน

5. เมื่อได้สารสนเทศที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ครูจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดสิ่งที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง

6. คุณภาพการปฏิบัติงานของครูและผู้นิเทศจะสูงขึ้น เมื่อสัมพันธภาพของครูและผู้นิเทศจะสูงขึ้น เมื่อสัมพันธภาพของครูและผู้นิเทศมีลักษณะของความเป็นเพื่อน และอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความร่วมมือ การเคารพและความมั่นใจซึ่งกันและกัน

บริกส์และจัสท์แมน (Briggs and Justman, อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล, 2553:)
ได้เสนอแนะหลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ยึดหลักประชาธิปไตย
2. เน้นการส่งเสริม และการสร้างสรรค์
3. สร้างความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายคนในการเป็นผู้นิเทศ
4. เน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. คำนึงถึงความแตกต่างและความถนัดของแต่ละบุคคล
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ และความสามารถ
7. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้สอน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
8. เริ่มต้นจากสภาพปัญหาต้องการแก้ไข ณ ปัจจุบัน
9. ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมุ่งมั่นของครูให้เพิ่มขึ้น
10. ส่งเสริมและปรับปรุงเจตคติ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง
11. พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่เป็นพิธีการ
12. ใช้เครื่องมือ และกลวิธีที่ง่าย สะดวกในการปฏิบัติ
13. ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล
14. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง

ไวลส์ (Wiles, อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล, 2553:) ได้ให้ข้อเสนอแนะหลักการ
นิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับครูทุกคนและความต้องการความช่วยเหลือจากพวกเขา
2. การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จของแผนงาน
3. หาโอกาสพบปะอย่างเป็นกันเองกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ
4. ให้โอกาสสมาชิกแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ
5. เป็นกัลยาณมิตรกับบุคคลทั่วไป
6. ปรึกษาหารือในคณะที่มีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่มีการเปลี่ยนแปลง
7. พิจารณาสภาพปัญหาที่อยู่ในความสนใจร่วมกันของคณะครู
8. การกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมของครู

เช่นกัน

9. การประสานงานและช่วยเหลือทางด้านวิชาการ คือบทบาทที่สำคัญของ
ศึกษานิเทศก์

10. การเป็นผู้รับฟังมากกว่าผู้พูด
11. ปัญหาของสมาชิกเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติการ
12. วางแผนการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ
13. ตำแหน่งของศึกษานิเทศก์ไม่เป็นข้อจำกัดในความเป็นกัลยาณมิตร
14. การให้ครูเป็นผู้มีประสบการณ์ อาวุโสและความสามารถร่วมปฏิบัติงานก่อให้เกิด

ประโยชน์ในการนิเทศ

15. การตัดสินใจอย่างแน่วแน่และทันเหตุการณ์
16. เอาใจใส่ต่อการะงานในหน้าที่
17. สำนึกและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
18. สนใจในสวัสดิภาพของสมาชิก
19. มีความรับผิดชอบ ปลุกฝังความรับผิดชอบต่อหมู่คณะ
20. ให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพของสมาชิก

เบอร์ตันและบรูคเนอร์ (Burton and Brueckner, 1995: 31) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ คือ เป็นไปตามค่านิยมความเป็นจริง ตามกฎเกณฑ์ ควรมีวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและกลวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน

2. กระบวนการนิเทศควรเป็นวิทยาศาสตร์ คือ เป็นไปอย่างมีลำดับ เป็นระเบียบ ในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย คือเคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ความร่วมมือ ใช้อำนาจน้อยที่สุด

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2553: 22) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษาที่ดีนั้นมีดังต่อไปนี้ คือ

1. การนิเทศการศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับการบริหาร
2. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์
4. การให้การศึกษาคือเป็นประชาธิปไตย
5. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์
6. การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า

7. การนิเทศการศึกษาความเป็นวิชาชีพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 227) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นให้เต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจ ในระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการดำเนินงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่ออาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจในอาชีพ ที่ต้องใช้วิชาความรู้ความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

อุราภรณ์ คุณาเอก (2554: 37) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศ การศึกษาควรจะต้องอยู่หลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ เจริญสร้างสรรค์ ทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 17) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับครูทุกคนและทำให้เห็นว่าต้องการความช่วยเหลือจากเขา

2. แผนงานหรือความเจริญก้าวหน้าเป็นผลงานจากการทำงานเป็นทีม

3. หาโอกาสพบปะสังสรรค์เป็นกันเองกับครูอยู่เสมอ

4. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม

5. เป็นมิตรไมตรีกับบุคคลทั่วไป

6. ปรึกษากับหมู่คณะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ อันพึงมี

7. พิจารณาสภาพที่เป็นปัญหาของสมาชิก อาจจะซักถาม สัมภาษณ์หรือให้คณะครูเสนอปัญหาอยู่ในความสนใจร่วมกัน

8. หากศึกษานิเทศก์กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา หมู่คณะย่อมจะเป็นเช่นนั้น

9. บทบาทการนำของศึกษานิเทศก์ คือ การประสานงานและการช่วยเหลือทางวิชาการ

10. ฟังมากกว่าพูด

11. การปฏิบัติงานเริ่มด้วยปัญหาของสมาชิก

12. วางแผนปฏิบัติงานของหมู่คณะไว้

13. ตำแหน่งหน้าที่มิได้ทำให้ศึกษานิเทศก์ต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือความเป็นมิตรไมตรีของหมู่คณะต้องชะงักงัน

14. พยายามใช้ประสบการณ์ด้านความสามารถต่าง ๆ ของครูอาวุโสให้เกิดประโยชน์ในการนิเทศมากที่สุด

15. ตัดสินใจแน่วแน่ทันต่อเหตุการณ์

16. เอาใจใส่ รู้งานในหน้าที่ดี

17. สำรองและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

18. สนใจในสวัสดิการของสมาชิก

19. มีความรับผิดชอบ ปลุกฝังความรับผิดชอบในหมู่คณะ

20. สนใจในสวัสดิภาพของสมาชิก

ทองใบ ทองมาก (2555: 39) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศพึงยึดถือในขณะดำเนินการนิเทศ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าการนิเทศนั้นต้องเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นกระบวนการกระบวนการสร้างสรรค์ ยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การประสานสัมพันธ์กับกิจกรรมอื่น ๆ ต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ต้องมุ่งให้ครูรู้จักคิดค้นการทำงานด้วยตนเอง และควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง ซึ่งหลักการเหล่านี้เป็นหลักพื้นฐานสำหรับการนิเทศของผู้นิเทศที่จะทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ดียิ่งขึ้น

วัชรฯ เล่าเรียนดี (2556:) ได้ให้แนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศควรดำเนินการเมื่อทำการนิเทศภายในสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศบนพื้นฐานการบริหารที่เป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานทุกขั้นตอน

2. การนิเทศโดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสำคัญ และยึดหลักประชาธิปไตย เช่น เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำหรือผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสมตามภูมิรู้ ภูมิธรรมของแต่ละภาระงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน โดยให้ครูได้เรียนรู้สภาพปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร และมีแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างไร

4. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดีและสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

5. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจในวิชาชีพว่าเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถ พร้อมทั้งจะพัฒนาได้

วิชัย มานะพิมพ์ (2556: 29) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นหลักการปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกัน มีขั้นตอน การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานชัดเจน โดยการเน้นกระบวนการประชาธิปไตยในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ความคิดและเจตคติที่ดีต่อกัน

สิริกร คำมูล (2556: 27) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นความพยายามของผู้นิเทศที่มุ่งให้ผู้สอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เพื่อส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน เพื่อมุ่งช่วยเหลือปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เป็นประชาธิปไตย เคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ความร่วมมือใช้อำนาจให้น้อยที่สุด เป็นวิทยาศาสตร์ที่เป็นไปอย่างมีลำดับ เป็นระเบียบในการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ เป็นการสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออกมาและพัฒนาปรับปรุงให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครู ย่อมส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้น

จิรนนท์ หาที่ถูกต้อง (2557: 28) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นแนวทางให้ผู้นิเทศปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

เดชนักรัชน เนียมสวรรณ (2557: 27) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งความเป็นประชาธิปไตย หลักของการมีส่วนร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในการนิเทศการศึกษาหลักของการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาที่มีแผน และกระบวนการทำงานที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง หลักของความเป็นผู้นำกัลยาณมิตร และมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศการศึกษา โดยมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

คนธวรรณ เกษงาม (2558: 42) ได้กล่าวถึง การนิเทศการสอนมีหลักการที่มุ่งไปในทางสร้างสรรค์ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตย ทำการนิเทศโดยยึดหลักความเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีขั้นตอน เป็นกระบวนการ เป็นลำดับ สามารถรวบรวม สรุปผล เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขปัญหาได้อยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้นิเทศสามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งครูและนักเรียน โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการนิเทศ จึงเป็นวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและในอนาคต ผู้ทำการนิเทศอาจเป็นผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับครู สามารถที่จะปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าวได้ง่าย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่ต้องช่วยเหลือครูทุกวันและสถานศึกษาหรือผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถหรือคนในโรงเรียนเป็นผู้นิเทศ ได้หลายวิธีตามแต่จะเห็นเหมาะสม แต่ต้องดำเนินตามหลักฐานนิเทศ เพื่อประกันได้ว่าการปฏิบัติงานถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนสูงขึ้น

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษา เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศยึดเป็นกระบวนการหลักในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักการนิเทศเป็นวิทยาศาสตร์ ยึดหลักประชาธิปไตย และถูกต้องตามหลักวิชาอย่างสร้างสรรค์ โดยส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความก้าวหน้าและความมุ่งมั่นของผู้สอน ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ มีขั้นตอนการวางแผนเป็นลำดับ สามารถรวบรวมสรุปผลสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหามาได้ตลอดเวลา เป็นการให้ความช่วยเหลือครู ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการนิเทศ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2.2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

เมธี ช่งกู๋ (2554: 10) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน ช่วยให้ครูรู้จักช่วยเหลือตนเองและมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนมุ่งพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของการศึกษา

วิชัย มานะพิมพ์ (2556: 41) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งเป็นการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทางด้านการสอนเต็มตามศักยภาพ สร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และให้ความตระหนักที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบขั้นตอนของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในการส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ชมพูนุช โยธี (2558: 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และคณะครูภายในโรงเรียนที่พยายามจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู โรงเรียนสามารถดำเนินการเรียนการสอนไปด้วยดี และทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น

นัยน์ปพร ปานกลัด (2558: 25) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของผู้เรียน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนในทุกด้านโดยบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งการนิเทศถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะกระบวนการนิเทศที่จัดว่าเป็นศาสตร์ก็เพราะกระบวนการนี้เป็นปรัชญาที่แสวงหาความจริง ความรู้และคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ส่วนที่ว่าเป็นศิลป์เพราะต้องอาศัยเทคนิควิธีการและมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การติดต่อประสานงาน การจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ณัฐชนา สหุณิล (2559: 49) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการ ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสูงขึ้น

พิสน โพนทัน (2559: 21) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการ ที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาศัยความร่วมมือ จากทุกส่วน ในการชี้แนะแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สังเวียน พิลพันธ์ (2559: 18) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน ให้เกิดการพัฒนาย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสมตามวัย

รัศมี ภูกันดาน (2562: 22) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการ ปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่จะส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำครูที่รับการนิเทศ และบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงานเพื่อความงอกงามในวิชาชีพ และส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตาม เป้าหมายการศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบขั้นตอน ของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจาก ทุกภาคส่วนในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ ของการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาย่าง เต็มศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้

2.2.2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 226) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของโรงเรียน

2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของโรงเรียนและครูอาจารย์
5. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น ซึ่งจะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

วิภา อยู่คง (2555: 19) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือผู้สอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการนิเทศภายในโรงเรียนยังเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

วิชัย มานะพิมพ์ (2556: 46) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ ประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน เกิดความเจริญงอกงาม เพื่อเกิดความร่วมมือในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ศศิธร กองกาญจน์ (2556: 20) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และจัดทำเอกสารทางวิชาการ พัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการและส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรในการร่วมคิดร่วมทำ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

วารุณีย์ วงศ์สีชา (2557: 21) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือและประสานงานในด้านวิชาการภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม และรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ปรับปรุงและประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพของครูและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 20) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูหรือทีมงานได้ร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหาและดำเนินการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู การให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากรในด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล

การเรียนรู้ การพัฒนาบุคลิกภาพ การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นและได้มาตรฐานตามหลักสูตร

ชมพูนุช โยธี (2558: 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการหาทางพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนในเรื่องความร่วมมือในการแก้ปัญหา การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลโดยตรงไปยังผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 14) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอน พัฒนาตนเอง ช่วยเหลือตนเองได้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยการร่วมมือช่วยเหลือกัน และกัน ตลอดจนให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ณัฐชนา สหุณิล (2559: 52) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คณะครูหรือทีมงานได้ร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหา และดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษา สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู การให้คำแนะนำ พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้คณะครูได้จัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สังเวียน พิลานันท์ (2559: 22) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความช่วยเหลือ พัฒนาครูให้เกิดขวัญกำลังใจในการที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน มีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับทุก ๆ ฝ่ายของโรงเรียน ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

วิชัญญ์ ทศตะ (2561: 25) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมาย คือ การช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ผู้เรียน ทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

รัศมี ภูกันดาน (2562: 26) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการนิเทศ เพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอน การปฏิบัติงานของครู ประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหการจัดการเรียน

การสอน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของผู้เรียน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียน ประสานงานกับทุก ๆ ฝ่าย พัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการและส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรในการร่วมคิดร่วมทำ อีกทั้งยังสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในวิชาชีพให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2.2.2.3 หลักการนิเทศภายใน

วิชย มานะพิมพ์ (2556: 44) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในถือว่า เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ เป็นการดำเนินการตามกระบวนการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการดำเนินงานร่วมกัน โดยมีกิจกรรมการนิเทศสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู สามารถจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน

ศศิธร กองกาญจน์ (2556: 20) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมตามหลักการของประชาธิปไตย สร้างสรรค์งานร่วมกัน เน้นการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพของงานด้านวิชาการ ซึ่งสะท้อนการปฏิบัติงานในโรงเรียน

วารุณีย์ วงศ์สีชา (2557: 23) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายใน เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศควรยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการวางแผนการดำเนินงานในรูปโครงการ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน มีระบบและขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน การนิเทศที่ดีควรยึดหลักประชาธิปไตย ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงาน เน้นความร่วมมือร่วมใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคคลที่มีความสามารถพิเศษได้แสดงออกมา และพัฒนางานอย่างเต็มที่ เคารพและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีความคิด ความสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันด้วยดี พร้อมจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย หลักการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจึงมุ่งที่ครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น รวมทั้งครูได้แสดงถึงความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เหมาะสม และคุณภาพการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 18) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นการส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านให้เต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ชมพูนุช โยธี (2558: 20) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถจะต้องช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นในโรงเรียนที่มีปัญหาได้ เพื่อเป็นการพัฒนาคนให้ก้าวหน้า ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 17) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องถือว่า ประการแรก เป็นหน้าที่ที่จะต้องนิเทศภายในโรงเรียนของตน ประการที่สอง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเป็นการร่วมมือหรือยอมรับของบุคคลในโรงเรียนที่จะช่วยพัฒนาปรับปรุง แก้ไข ภายในบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย มีการทำงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องเกิดขึ้นจากความต้องการแก้ไขปัญหาคือความต้องการตอบสนอง ความต้องการของโรงเรียนที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และประการสุดท้าย การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีการสร้างสรรค์ เป็นการส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และพร้อมจะเผยแพร่ผลงานวิชาการเพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

สังเวียน พิลานันท์ (2559: 26) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายใน เป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ ซึ่งต้องมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม เป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี สามารถใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

ณัฐชนา สหุณิล (2559: 55) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นแนวทางที่ผู้นิเทศยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามความคาดหวังของการนิเทศ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักในการปฏิบัติงานนิเทศ คือ มีการวางแผนการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ถือหลักประชาธิปไตยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงาน เน้นการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและให้โอกาสแต่ละบุคคลในการแสดงออกและพัฒนางานอย่าง

เต็มศักยภาพ ยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันด้วยดี เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม

รัศมี ภูกันตาน (2562: 35) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการที่สำคัญของการนิเทศภายใน ประกอบไปด้วยหลักการ ดังนี้ 1) หลักการวางแผน คือ กระบวนการวิเคราะห์ผลกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) หลักความร่วมมือ คือ กระบวนการทำงานร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อดำเนินงานแก้ไขปัญหาและประสานงานซึ่งกันและกัน 3) หลักการบูรณาการ คือ กระบวนการนำสิ่งย่อยต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมเข้าไว้ด้วยกัน 4) หลักการประเมิน คือ กระบวนการวัดผลการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ โดยควรเริ่มจากความถูกต้องตามหลักวิชา ความเป็นประชาธิปไตย ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีบรรยากาศแบบสร้างสรรค์ มีการประสานงาน ทำงานเป็นหมู่คณะ ช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีความเชื่อมั่น พึ่งตนเองและพัฒนาตนเองต่อไป

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายใน เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักดำเนินการ คือ ส่งเสริมสนับสนุน และช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบตามลำดับขั้นตอน ยึดหลักประชาธิปไตย มุ่งเน้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

2.2.2.4 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษานักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973: 400) ให้ความหมายว่าการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามของผู้ทำหน้าที่ที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการคัดเลือกแบบและปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยในการเลือกสรรวัสดุอุปกรณ์การสอน ปรับปรุงวิธีการสอนและช่วยในการประเมินผลการเรียนการสอน

กลิคแมนและสตีเฟน (Glickman and Stephen, 2001: 14) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง เครื่องมือ กิจกรรม หรือภาระงาน ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของครู

ทั้งนี้ การนิเทศภายในโรงเรียนมุ่งเน้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

พัชรี ศานติอวารณ์ (2552: 12) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลังสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 130) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของผู้เรียน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนทุกด้านโดยบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีกทางหนึ่งด้วย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 131) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งจะต้องร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาได้คาดหวังไว้

เนรัญชญาดา หอมทิพย์ (2557: 21) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะก่อให้เกิดการร่วมมือ ให้ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาหารือ เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการสอนได้ด้วยตนเอง อันจะส่งผลที่ดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จิรนนท์ หาที่ถูกต้อง (2557: 31) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนให้สูงขึ้น

วิพล พิมพะ (2558: 23) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้สอนในโรงเรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล อันจะส่งผลให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

คนธรรมณ เกษงาม (2558: 44) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการช่วยเหลือกันของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในโรงเรียน เพื่อช่วยเหลือหรือพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหารือ และความร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครู อันจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น

2.2.2.5 บทบาทของการนิเทศภายในโรงเรียน

นักการศึกษาได้ให้ความคิดเห็นถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำเทศไว้ ดังนี้ ไวลส์ (Wiles: 261-267) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเทศไว้ ดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม
2. บทบาทในฐานะผู้นำพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้อำนาจและการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
3. บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงานพัฒนาการจัดองค์กรช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากรพิจารณาเลือกบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการ
5. บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจของครู ช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ มีส่วนในการวางแผนโครงการ นโยบายต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีการอบรมให้ตรงกับความต้องการของครู ประชุมครูและวัดผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541: 59) ได้ทำการสรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและตามศักยภาพและการพัฒนาตนเองให้แก่คณะครูในโรงเรียน
3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลหลักในการดำเนินการ

4. ให้ความรู้ ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน
5. ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนกับคณะครูผู้นิเทศภายในโรงเรียน
6. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง
7. เผยแพร่ความสำคัญของคณะครูในโรงเรียน ให้การเสริมแรง ให้การยกย่อง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิพล พิมพะ (2558: 32) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมวางแผนให้บริการ ให้กำลังใจ ตลอดจนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของคณะครู ทำให้ครูมีความทันสมัย เกิดการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัย เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า หน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้กับผู้เรียนทุกด้านเต็มตามวัย และศักยภาพ ตลอดจนร่วมวางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของคณะครูให้มีความทันสมัย เกิดการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อันส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2.2.6 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

กู๊ด (Good, 1973: 572) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงาม ในวิชาชีพและการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปรับปรุงวัตถุประสงค์การสอน สื่อ นวัตกรรมและเทคนิค วิธีสอนและการประเมินผลการเรียน

กลิคแมน (Glickman, 1990: 43) ได้จัดขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 งาน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
3. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

บีชและไรน์ฮาร์ทซ (Beach and Reinhartz, 2000: 4) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและความงอกงามในวิชาชีพระยะยาว ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและ

การพัฒนาขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน

จินทราน์ อุปาทั้ง (2551: 21) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ดีขึ้นตามไปด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 226) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของโรงเรียน
2. เพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและเอกสารวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของโรงเรียนและครูอาจารย์
5. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

จินทรานี สงวนนาม (2553: 160) ระบุว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

รุ่งच्छดาพร เวหะชาติ (2554: 144) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของโรงเรียน
2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐาน
การศึกษา
4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทาง
วิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของโรงเรียนและครูอาจารย์
5. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์
อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การพัฒนาบุคลากร
ภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครู ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอน เพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาชีพและการพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้นตามไปด้วย

2.2.2.7 เทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546: 31-34 อ้างถึงใน วิพล พิมพะ,
2558: 48) กล่าวถึง เทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการนิเทศเพื่อพัฒนาครูในสภาวะการทำงานปกติ
อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีแนวทาง
การดำเนินการ คือ ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษา
ลงมือปฏิบัติจริง สรุปแนวทางหรือความรู้ที่ได้จากการศึกษา จัดการนิเทศ จัดเวทีบรรยายภาคให้มี
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้แต่ละคนนำข้อสรุปแนวปฏิบัติงานของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น
ที่สนใจเรื่องเดียวกัน สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดและแลกเปลี่ยนงาน สรุปแนวคิดและองค์ความรู้
ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. เทคนิคจิ๊กซอว์ เป็นวิธีการนิเทศพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โดยกลุ่มผู้รับการนิเทศ
เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่ครู ผู้รับการนิเทศ แนวดำเนินการ คือ ผู้นิเทศสำรวจความต้องการ
เรื่องของผู้รับการนิเทศต้องการรู้ จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาตามแผน โดยการแบ่งกลุ่มครั้งที่ 1
แบ่งกลุ่มศึกษาตามบัตรงาน แบ่งกลุ่มครั้งที่ 2 แต่ละกลุ่มนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งที่ 1

มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มใหญ่ทุกคน ทดสอบความรู้ด้วยตนเอง แต่ละคนสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเอง

3. เทคนิคคู่มือปฏิบัติการกระบวนการเรียนรู้ เป็นวิธีการนิเทศพัฒนาครูเป็นรายบุคคลตามความต้องการของผู้รับการนิเทศโดยวิธีการจับคู่พัฒนา เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิบัติการกระบวนการเรียนรู้ การดำเนินการ คือ กำหนดข้อตกลงร่วมกันว่า ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการเผยแพร่ความรู้ความสามารถโดยการลงมือปฏิบัติจริงพร้อมกับคู่มืออย่างน้อย 1 คน การปฏิบัตินั้นให้จัดการเรียนรู้ในสภาวะงาน การทำงานปกติ คู่มือแต่ละคนนำผลงานหรือกระบวนการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4. เทคนิคการสอนแบบจุลภาค เป็นการนิเทศครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติการกระบวนการเรียนรู้ ได้มีแนวดำเนินการ คือ ทำความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศจัดทำแผนการเรียนรู้เตรียมเครื่องมือ สื่อ และวิธีการประเมินผลผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตรวจสอบการเรียนรู้ร่วมกัน ก่อนนำไปสอนจริง การสอนจริงนั้นจำนวนนักเรียนประมาณ 5-10 คน ผู้รับการนิเทศสอนตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมการประเมินและสรุปผล ในกรณีที่ผลยังไม่น่าพอใจ ผู้รับการนิเทศปรับปรุงและจัดทำแผนการเรียนรู้อีกครั้งเพื่อสอนจริง ในกรณีผลน่าพอใจจึงนำวิธีสอนหรือทักษะต่าง ๆ ไปจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนปกติ

5. เทคนิคการสอนแนะ เป็นการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โดยมีพี่เลี้ยงช่วยแนะนำ เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการ คือ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการศึกษา ความต้องการพัฒนาความสามารถของผู้นิเทศ จึงเป็นเรื่องสำคัญ เมื่อเลือกวิธีใดที่นำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนแล้วควรกำหนดบทบาทของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศให้ชัดเจน การนำเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมที่เลือกแล้วลงมือปฏิบัติอาจจะดำเนินการโดยผู้นิเทศเป็นผู้สาธิตหรือพาทำ

6. เทคนิคการร่วมแรงร่วมใจ เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน แนวดำเนินการ คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการร่วมกันตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติการประเมินผล สรุปและรายงานผลการพัฒนา โดยจัดทำเอกสารรายงานผลการพัฒนาและประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อรับทราบและพัฒนาและใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาต่อไป

7. เทคนิคการถามนำสนทนาวิชาการ เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ โดยใช้คำถามเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร

การจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปความรู้ การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษาและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา แนวดำเนินการ คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดขอบเขตเนื้อหาการนิเทศ การเตรียมข้อคำถาม โดยผู้นิเทศเป็นผู้จัดเตรียมข้อคำถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด ผู้รับการนิเทศรวบรวมข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ที่ประชุมสรุปความรู้ความเข้าใจตามข้อคำถาม และเสริมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่สมบูรณ์ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมการประเมินและสรุปผลการดำเนินการทางด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระและความพึงพอใจ

8. เทคนิคแบบร่วมคิดร่วมทำ เป็นการนิเทศที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารชั้นเรียน แนวดำเนินการ คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้รับการนิเทศนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่คิดค้นไปปฏิบัติตามขั้นตอน ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ และให้กำลังใจ พร้อมทั้งเสริมความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน วิเคราะห์ ประเมินผลและสรุปผลการพัฒนา

9. เทคนิคการตรวจสอบและประเมินตนเอง เป็นเทคนิคที่ผู้นิเทศต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะของผู้รับการนิเทศ โดยให้ตรวจสอบและประเมินตนเองตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดร่วมกัน แนวดำเนินการ คือ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาวางแผนการจัดการเรียนการสอน โดยผู้รับการนิเทศวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้รับการนิเทศจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกับผู้เรียนที่รับผิดชอบตามแผนการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งตรวจสอบและประเมินการจัดการเรียนการสอน สรุปผลการประเมินตนเองและเสนอผลการประเมินตนเองต่อผู้นิเทศ เพื่อร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขในเรื่องที่ต้องปรับปรุง ส่วนเรื่องที่ปฏิบัติได้แล้วกำหนดแนวทางพัฒนาต่อไป

10. เทคนิคการนำเสนอตัวอย่างผลงาน เป็นเทคนิคที่ผู้นิเทศนำตัวอย่างผลงานที่ดีมาให้ผู้รับการนิเทศได้ศึกษาเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาวิชาชีพ แนวดำเนินการ คือ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนาผลงานวิชาการ ทั้งในการพัฒนาผู้เรียน ความก้าวหน้าด้านวิชาการทางการศึกษาและความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้สอน ในการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้นิเทศเสนอตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ผู้รับการนิเทศศึกษาขั้นตอนดำเนินการพัฒนาผลงานจนเกิดผลสำเร็จ ผู้รับการนิเทศพิจารณาเลือกประเภทผลงานวิชาการที่สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมทั้งเสนอขั้นตอนการพัฒนาต่อผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศดำเนินการพัฒนาผลงานทางวิชาการและ

จัดทำเป็นรายงานผล ผู้นิเทศตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง เพื่อแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาผลงานทางวิชาการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554: 144) ได้เสนอเทคนิคในการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการเองได้ หรืออาศัยการช่วยเหลือจากภายนอกสถานศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ เทคนิคดังต่อไปนี้

1. การให้คำอธิบายหรือคำแนะนำ
2. การให้ผู้ที่มีความสามารถสาธิตให้ดู
3. การปรึกษาหารือ
4. การระดมสมอง
5. การศึกษาเอกสารร่วมกัน
6. การศึกษาสื่อ เช่น วีดิทัศน์ ซีดีร่วมกัน
7. การช่วยกันจัดหาสื่อที่จะช่วยให้การสอนดีขึ้น
8. การจัดทีมทำการทดลองวิธีการสอนร่วมกัน
9. การสลับกันแสดงบทบาทสมมติตามความคิดแล้วสรุปเป็นขั้นตอนการสอนที่ดี

สรุปได้ว่า เทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตกลง นำเทคนิควิธีการต่าง ๆ ไปใช้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวดำเนินการของการนิเทศที่ตรงกัน จัดทำเป็นรายงานสรุปร่วมกัน และหาแนวทางร่วมกันแก้ไขในเรื่องที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2.2.2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

สิริกร คำมูล (2556: 50-57) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาารูปแบบการนิเทศการศึกษา สำหรับโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้กล่าวถึง ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จของการนิเทศ ไว้ดังนี้

1) ทักษะของผู้นิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านกระบวนการ

2) การสร้างแรงจูงใจในการนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้รับการนิเทศ การศึกษาหรือผู้สอน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการชมเชย ให้เกียรติ ส่งเสริมผู้สอนได้รับความก้าวหน้าในงานหรือวิชาชีพ

วรรณดี สุธาพานิชย์ (2557: 11) ได้ทำการศึกษาพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน ระดับประถมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ

ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 2) ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้นิเทศ 3) พฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ 4) สื่อและเครื่องมือนิเทศ 5) บรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ

วันชัย อยู่ตรง (2557: 7) ได้ทำการศึกษาพัฒนาารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ได้กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานนิเทศภายในไว้ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นบุคคลที่กล้าทำและกล้าตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ ได้ และสามารถทำงานร่วมกับทีมงานการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดี

2) ความร่วมมือของครูในการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้สอนทุกคนมีความยินดีและสนับสนุนการดำเนินการนิเทศภายในเป็นอย่างดี

3) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินการนิเทศภายในของครูเป็นหมู่คณะ โดยมีการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และการจัดทำรายงานผลการนิเทศร่วมกันอย่างจริงจัง

4) ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ระบบที่มีฐานข้อมูลการดำเนินการนิเทศภายในเกี่ยวกับผู้นิเทศอย่างครบถ้วน มีข่าวสารที่ถูกต้อง และเรียกใช้ได้ทันทั่วทั้ง รวมทั้งมีระบบสื่อสารกับผู้บริหารและคณะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยรวม

5) สภาพบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการนิเทศภายใน หมายถึง สภาพการทำงาน ofโรงเรียน มีการดำเนินงานตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ครูยินดีทำงานกันเป็นกลุ่ม มีความรัก ความสามัคคี มีความเป็นมิตร และเอื้ออาทรช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง

6) สื่อ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ

อัศวิน วิภาดา (2557: 40-42) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านกระบวนการ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากร

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 83-84) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้นิเทศ ประกอบด้วย

1.1) ผู้นิเทศมีความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับวิธีการสอนเป็นอย่างดี

1.2) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อเป็นอย่างดี

1.3) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอน

1.4) ผู้นิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศ

1.5) ผู้นิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ

2) พฤติกรรมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย

2.1) ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับการนิเทศ

2.2) ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน

2.3) ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติการนิเทศภายใน

2.4) ผู้รับการนิเทศมีความใจกว้าง ยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ

2.5) ผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

2.6) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ความร่วมมือและมีความตั้งใจในการดำเนินการนิเทศทุก

ขั้นตอน

2.7) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ

3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ประกอบด้วย

3.1) ผู้นิเทศมีวัสดุอุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการนิเทศภายใน

3.2) ผู้นิเทศมีคู่มือสำหรับการนิเทศภายใน

3.3) ผู้นิเทศมีเครื่องมือในการประเมินผลการนิเทศภายใน

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558: 50) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการนิเทศภายในที่จะประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) บุคลากร 2) วิธีการและเทคนิค การนิเทศ 3) สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 4) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 5) การวางแผน 6) การประเมินผล 7) การเผยแพร่และขยายผล

อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2559: 28-60) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศภายใน เป็นปัจจัยใหญ่ ๆ 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย นโยบายการบริหารโรงเรียน การจัดโครงสร้าง การนิเทศภายในโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การศึกษาสภาพและความต้องการนิเทศภายในโรงเรียน การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและ เครื่องมือ การนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินและรายงานผลการนิเทศ 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย การสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การมอบหมาย งานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน

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

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งผู้รับการนิเทศจะได้รับการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือจากผู้นิเทศ เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาทุกด้านของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

2.2.2.9 ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

วิชัย มานะพิมพ์ (2556: 46) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุด จึงจำเป็นต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศ และร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

สัญญาชัย พูลสุข (2556: 30) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยตำแหน่งจากภายนอกหรือศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึง ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ปัญหาที่แท้จริง รู้แนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุดและสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน ทำให้งานดำเนินไปถึงจุดหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง และยังเป็น การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันด้วย จึงมีความจำเป็นต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

อำไพ อุสาหะ (2556: 32) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายใน เป็นการร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมีการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ สามารถทำได้อย่างรวดเร็วและตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากจะได้พัฒนาให้เกิดคุณภาพการศึกษาโดยรวมแล้ว ยังก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีของบุคลากรในโรงเรียนด้วย

วารุณีย์ วงศ์สีชา (2557: 19) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เหตุผลความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนสืบเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบัน การนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ มีการพัฒนา

ตนเอง และสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับชุมชนท้องถิ่น และความเจริญก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จิรวรรณ สุวรรณสาม (2558: 26) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายใน โรงเรียนว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ครูจะต้อง มีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นการรักษามาตรฐานการศึกษา และจะเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศภายใน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อที่จะปรับปรุงงานต่าง ๆ เพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น

ชมพูนุช โยธี (2558: 14) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เนื่องจากการนิเทศจากบุคคลภายนอกไม่เพียงพอ ไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างทั่วถึง เพราะจำนวน ศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติ โดยความร่วมมือจากบุคคลภายในโรงเรียน

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 22) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิวัฒนาการทางการศึกษา รวมทั้งจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าการ จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะต้อง ดำเนินงานให้เป็น ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตาม จุดหมายของหลักสูตร

สังเวียน พิลานันท์ (2559: 24) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอและเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษา เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีความพร้อม ก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคต

รัศมี ภูกันดาน (2562: 27) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นความจำเป็นในการนิเทศทางบวกและทางลบ ความจำเป็นในการนิเทศทางลบ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์มีจำนวนบุคลากรที่จำกัด การนิเทศไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดจากสภาพโรงเรียน เป็นต้น ส่วนความจำเป็นทางบวก ได้แก่ เป็นการกระตุ้นผู้สอนให้มีการวางแผนในการจัดการเรียนการสอน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้นการนิเทศภายในจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เพราะบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้รู้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง ถ้าผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการฝึกให้มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนได้ก็จะสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ มีการพัฒนาตนเอง ช่วยให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา ร่วมกันวางแผน ร่วมมือร่วมใจเพื่อแก้ไขปัญหาโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

2.2.2.10 กระบวนการนิเทศภายใน

แกรทฮอร์น (Gratthorn, 1984: 2) ได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศการสอน 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครู) 2) วางแผนปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันกับครู 3) วางแผนการสังเกตการสอน 4) สังเกตการสอน 5) วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสอน 6) วางแผนกำหนดยุทธวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ 7) ประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงพัฒนา 8) วางแผนการสังเกตในการดำเนินการสอนครั้งต่อไป

แฮริส (Harris, 1985: 13-15) ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินสภาพงาน (Assessing) คือ การศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดการเปลี่ยนแปลงด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสภาพต่าง ๆ การสังเกตปรากฏการณ์รอบตัวโดยละเอียด การทบทวนเพื่อตรวจสอบปรากฏการณ์รอบตัว และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน 2) การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) คือ การกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน การกำหนดทางเลือกและการจัดลำดับความสำคัญของงาน 3) การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) คือ การจัดระบบ วางแผนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยจัดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เตรียมการ

ปฏิบัติงาน จัดระบบการทำงาน และการกำหนดแผนในการทำงาน 4) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) คือ การกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดยกำหนดทรัพยากรตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ จัดสรรทรัพยากรให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับจุดมุ่งหมายเฉพาะ และมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงาน 5) การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานงานใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และประสานงานแผนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยประสานการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ สร้างความสามัคคี พร้อมเพรียงในการทำงาน ปรับการทำงานส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และประสานแผนโดยกำหนดเวลาในการทำงานแต่ละช่วงให้ชัดเจน 6) การอำนวยการ (Directing) คือ การทำให้เกิดสภาพที่เหมาะสมในการดำเนินการตามแผนงานให้มากที่สุด โดยการแต่งตั้งบุคลากร กำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติในการทำงาน แนะนำการปฏิบัติงานและตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

กลิคแมน (Glickman, 1990: 281) ได้นำเสนอกระบวนการในการนิเทศการสอน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) การประชุมร่วมกับครู (Preconference with Teacher) 2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of Classroom) 3) การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน และพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกัน 4) ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Postconference with Teacher) 5) วิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการ 4 ขั้นตอน เพื่อมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้มาก

วัชร เล่าเรียนดี (2553: 26) สรุปกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศการสอน 2) การดำเนินงานการนิเทศการสอน 3) การประเมินผลนิเทศการสอน

อัมพรกัญญ บัวครอง (2553: 25) ได้สรุปกระบวนการนิเทศภายในไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ประชุม วางแผน การสังเกตการสอน
- 2) การสังเกตการสอน
- 3) การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน
- 4) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 5) วิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการ
- 6) การประเมินผลการนิเทศ

กฤษขจร ศรีถาวร (2555: 31) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการ ขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ 2) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ 3) ขั้นติดตามผลการนิเทศ 4) ขั้นประเมินผลและสรุปผลการนิเทศ

วิภา อยู่คง (2555: 30) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนว่า สอดคล้องกับหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 51) กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ

ดาวรรณ เอมนิล (2555: 21) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน 3) สร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ 4) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5) การประเมินผลและการรายงานผลนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555: 8) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 4) การประเมินผลการนิเทศ 5) ขั้นตอนการขยายผลต่อยอดและยกย่องเชิดชูเกียรติ

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2555: 19) ระบุขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่นักวิชาการนำเสนอในปัจจุบัน อาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไป

รูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไป หมายถึง วิธีการหรือปฏิบัติการนิเทศ โดยคำนึงถึงลักษณะของการสื่อสารหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศว่าเป็นไปในลักษณะใด รวมทั้งคำนึงถึงจำนวนของผู้รับการนิเทศด้วย สำหรับรูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไปที่นักวิชาการหลายคนมักจะจำแนกไว้ พบว่า มีความคล้ายคลึงกัน โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบการนิเทศแบบกลุ่มและรูปแบบการนิเทศรายบุคคล ดังนี้

1.1 การนิเทศเป็นรายบุคคล เป็นรูปแบบที่ผู้ให้การนิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เป็นรายบุคคลแก่ผู้รับการนิเทศ เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

1.1.1 การสังเกตการสอน เทคนิควิธีนี้ใช้มาเป็นเวลานานและในปัจจุบันก็ยังเป็นเทคนิคที่ใช้อยู่ โดยสามารถจะนำไปใช้ควบคู่กับเทคนิคการนิเทศอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ผู้นิเทศต้องเข้าใจว่าการสังเกตการณ์สอนไม่ใช่การประเมินครู แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาสำรวจความต้องการและ

แก้ปัญหาของครูผู้สอน ให้คำปรึกษาแนะนำครูตามความต้องการและประเมินผลการสอนของครู โดยผู้นิเทศควรมีแนวปฏิบัติในการสังเกตการสอน ดังนี้

- 1) ควรสร้างเจตคติที่ดีต่อการสังเกตการสอน
- 2) ควรให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศ
- 3) ควรให้ผู้สอนมีส่วนร่วมวางแผนในการสังเกตการสอน
- 4) ควรสังเกตการสอนเฉพาะประเด็นที่กำหนดไว้กับครูผู้สอน
- 5) ควรทำให้บรรยากาศในห้องเรียนเป็นบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่ตึงเครียด

และพยายามหาจุดเด่นของผู้สอนให้มาก

- 6) การนิเทศควรจัดทำแผนการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนล่วงหน้า

1.1.2 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เป็นรูปแบบที่ใช้อยู่เป็นประจำ โดยส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นิเทศเยี่ยมชั้นเรียนและพบปัญหาเกี่ยวกับการสอน การตรวจงาน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของครู ผู้นิเทศจะให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นการเฉพาะ ซึ่งอาจจะเป็นการให้คำปรึกษาในห้องพักครู ห้องนิเทศ และห้องผู้บริหาร หลักการในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล คือ

- 1) ควรเป็นการให้การปรึกษาแบบไม่เป็นทางการ ให้มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง
- 2) ผู้นิเทศต้องเตรียมข้อมูลประกอบการนิเทศให้พร้อม ทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ผลการสังเกตการสอน รวมทั้งเตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครู
- 3) ควรเป็นการนิเทศบนฐานของความต้องการ ซึ่งจะทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความเต็มใจ ยอมรับปัญหา และเกิดความต้องการการแสวงหาแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองมากขึ้น
- 4) การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาตนเองของครู ควรเป็นสิ่งที่ครูเป็นผู้กำหนดเอง หรือผู้นิเทศเอื้ออำนวยให้ครูได้แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนเอง
- 5) ผู้นิเทศควรติดตามผลการนิเทศ เพื่อสามารถสรุปผลการนิเทศได้อย่างชัดเจน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

1.1.3 การสาธิตการสอน เป็นการฝึกเพื่อให้เกิดความเข้าใจวิธีการสอนอย่างหนึ่งอย่างใดที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ข้อที่ควรรู้ถึง คือ การต้องตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนแบบใดที่สมบูรณ์แบบที่สุด และไม่มีวิธีการสอนใดที่ไม่ดีโดยสิ้นเชิง วิธีการสอนหนึ่งอาจเหมาะสมกับบริบทหรือสภาพการณ์ของสถานศึกษาหรือในชั้นเรียนหนึ่ง ๆ การสาธิตการสอนที่ดีจะต้องเตรียมการอย่างรอบคอบและมีความมุ่งหมายที่แน่นอน โดยให้ครูได้มีโอกาสเห็นและเรียนรู้วิธีการสอน

ใหม่ ๆ ครูจะต้องได้รับการฝึกฝนในเรื่องที่สังเกต และบันทึกสิ่งที่สังเกตการสอนอย่างระมัดระวัง และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมานำเสนอ อภิปรายข้อค้นพบ ซึ่งอาจมีทั้งจุดดีและจุดด้อย ภายหลังการสาธิตการสอนนี้หากเป็นการสาธิตให้เฉพาะครูคนใดคนหนึ่ง ก็ถือว่าเป็นการนิเทศรายบุคคล แต่หากเป็นการสาธิตให้ครูหลาย ๆ คน ก็ถือว่าเป็นการนิเทศแบบกลุ่ม

1.1.4 การเยี่ยมชั้นเรียน แตกต่างจากการสาธิตการสอนตรงที่การสาธิตการสอนมีการเตรียมการสำหรับครูเพียงเล็กน้อย แต่จะเป็นการเยี่ยมชั้นเรียนที่จะทำให้เห็นสภาพที่แท้จริงหรือใกล้เคียงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้เยี่ยมหรือผู้สังเกตจะต้องบอกจุดมุ่งหมายล่วงหน้าก่อนการสังเกต และเตรียมผู้สอนหรือผู้ที่将被สังเกตโดยเลือกบุคคลที่มีความชำนาญในทักษะการสอนบางอย่างที่ผู้เยี่ยมต้องการการสังเกต ผู้สังเกตและผู้สอนจะต้องทำการพบปะเพื่อทำความตกลงกัน มีการแจกรายละเอียดให้กับผู้สังเกตการณ์ เช่น จุดมุ่งหมายที่จะไปดูการสอน บันทึกการสอน ลักษณะของห้องเรียนและรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เรียนบางคนในห้อง และจะต้องมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันและกัน ภายหลังจากที่สังเกตการสอนแล้ว จึงจะทำให้การเยี่ยมชั้นเรียนได้ผลดีสมตามจุดมุ่งหมาย การเยี่ยมชั้นเรียนเป็นเทคนิคที่ใช้กันมาก ที่ให้ครูที่มีจุดอ่อนและต้องการความช่วยเหลือไปดูครูที่มีลักษณะตรงกับที่ตนต้องการสอน ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูด้วยกัน

1.1.5 การเดินผ่านชั้นเรียน พัฒนาขึ้นโดยใช้ชื่อว่า “การนิเทศแบบเดินผ่านชั้นเรียน 3 นาที” ผู้นิเทศจะใช้การเดินผ่านชั้นเรียน ซึ่งสามารถจะจับภาพที่ชัดเจนได้เลยว่ามีอะไรเกิดขึ้นในชั้นเรียน แต่การใช้วิธีการนี้อาจต้องเดินผ่านหรือเยี่ยมชั้นเรียนบ่อยครั้ง จึงจะสามารถระบุได้ชัดเจนว่าการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นอย่างไร โดยหลังจากการเดินผ่านชั้นเรียนหลาย ๆ ครั้ง ผู้นิเทศจะต้องมีการสนทนาแลกเปลี่ยนพูดคุยกับครู และต้องเป็นการสนทนาอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู

1.2 รูปแบบการนิเทศเป็นกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานกิจกรรมที่ใช้บ่อย ได้แก่ การประชุม การอบรม การศึกษานอกสถานที่ ซึ่งมีแนวปฏิบัติในการนิเทศ ดังนี้

1.2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมชัดเจน

1.2.2 มีการวางแผนการประชุมไว้อย่างรัดกุม โดยให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน

1.2.3 ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามกำหนดที่วางไว้

1.2.4 ทำให้ครูรู้สึกเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็น

1.2.5 ข้อสรุปจากการประชุมจะต้องเป็นความเห็นร่วมกันของที่ประชุม

1.2.6 พยายามให้ที่ประชุมได้ลงมือดำเนินการหลังจากที่มีข้อตกลงกันโดยเร็วที่สุด

1.2.7 ติดตามดูว่าครูได้นำข้อตกลงไปใช้ในการเรียนการสอนเพียงใด

1.2.8 ช่วยให้ครูได้ศึกษาและปรับปรุงเทคนิคการทำงานร่วมกัน

การนิเทศอีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งเป็นที่นิยมใช้มากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากมีความก้าวหน้าในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมาก คือ การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศใช้วิธีการผ่านกระบวนการใช้สื่อทางไกลกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนิเทศได้อย่างรวดเร็ว กว้างขวาง หากเป็นในอดีตผู้นิเทศจะใช้วิธีการ เช่น ให้อ่านเอกสาร การจัดนิทรรศการ การไปศึกษานอกสถานที่ เป็นหลัก แต่ในโลกยุคข้อมูลสารสนเทศนี้ ผู้นิเทศจะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก เช่น การใช้การนิเทศออนไลน์เพื่อให้ข้อมูลความรู้ มีการจัดทำ Web blog และใช้เครือข่ายออนไลน์ในการนิเทศและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของครูและผู้นิเทศ

2. รูปแบบการนิเทศลักษณะเฉพาะ

การนิเทศที่มีลักษณะเฉพาะ เป็นรูปแบบที่มีหลักการและทฤษฎีรองรับ และมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจน และมีเทคนิควิธีการที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ปัจจุบันมีรูปแบบที่นำมาใช้หลากหลาย ได้แก่

2.1 รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นเทคนิคที่เป็นที่รู้จักกันดี และนิยมใช้กันมาอย่างแพร่หลาย ซึ่งโคแกน (1973 อ้างถึงใน เก็จนก เอื้อวงศ์, 2555: 22) ผู้ริเริ่มการนิเทศแบบคลินิกได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบคลินิกว่า เป็นการดำเนินการที่ออกแบบไว้สำหรับปรับปรุงสมรรถนะการสอนของครู โดยเน้นการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการสังเกตการสอนภายในห้องเรียนที่จะทำให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ เช่น บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ตั้งแต่พฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในขณะที่ครูสอน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับครู ผู้เรียนด้านทัศนคติ ความเชื่อ ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิก คือ

2.1.1 เป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.1.2 เป็นส่วนสำคัญที่แทรกอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน

2.1.3 เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน โดยสามารถเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของสถานศึกษาและความต้องการความงอกงามในวิชาชีพครู

2.1.4 เป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวิชาชีพครูและผู้นิเทศ

2.1.5 เป็นกระบวนการที่ต้องมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน และสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความผูกพันในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า

2.1.6 เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ แม้ว่าการดำเนินการอาจต้องยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง

2.1.7 เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ เชื่อมโยงระหว่างความจริงกับอุดมการณ์

2.1.8 เป็นกระบวนการที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้นิเทศ คือ ผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงเกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนมนุษย์

2.1.9 เป็นกระบวนการที่ต้องมีการให้การฝึกอบรม สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ก่อนที่จะนำการนิเทศแบบคลินิกไปใช้ โดยเฉพาะเรื่อง การสังเกตการสอนและการดำเนินการนิเทศแบบคลินิกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 รูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนา (Collegial and Collaborative Supervision) การนิเทศแบบร่วมพัฒนานี้ มีลักษณะต่าง ๆ กัน มีแนวคิดหลัก คือ ความร่วมมือกันของครู แต่รูปแบบทั้ง 3 ลักษณะก็มีจุดเน้นบางส่วนที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.3 รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) เป็นการนิเทศที่ใช้ทีมครูข้ามระดับ และข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการช่วยเหลือ สนับสนุนและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยบทบาทของผู้นิเทศเป็นผู้เอื้ออำนวยในขณะร่วมงานกับครูในกลุ่มเพื่อน แนวทางที่จะใช้ดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้ โดยอาจนำกระบวนการนิเทศแบบคลินิกมาประยุกต์ใช้ ในระหว่างการเรียนรู้ในกลุ่ม มีการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูมีความเข้าใจในการเรียนการสอนของตนอย่างชัดเจน ทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มและผู้นิเทศต้องร่วมกันวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ครูตัดสินใจ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ทักษะที่สามารถนำมาใช้ ประกอบด้วย ทักษะการสังเกต การสื่อสารและทักษะการแก้ปัญหา การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนนี้ ช่วยให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2.4 การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นกระบวนการที่ไม่เน้นการตัดสินความถูกต้อง แต่จะใช้การประชุมวางแผน การสังเกตและการประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอน และยังใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อจะเสริมสร้างการเรียนรู้ การตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน เป็นการพัฒนารับปรุงกระบวนการคิดของครู จุดมุ่งหมายสำคัญของรูปแบบการนิเทศนี้ คือ การพัฒนาและรักษาความไว้วางใจ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการส่งเสริมความงอกงามในพฤติกรรมที่เป็นอิสระและพึ่งพาอาศัยกัน การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญามีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

2.4.1 การประชุมวางแผน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีการสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อการเตรียมการสอนและสร้างตัวชี้วัดเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอน

2.4.2 การสังเกตการสอน เป็นการให้บริบทสำหรับการสอนแนะเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดไว้ในแผน

2.4.3 การประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอน เกิดขึ้นภายหลังการสังเกตพฤติกรรมการสอนเพื่อให้ครูสามารถพิจารณาเปรียบเทียบและพฤติกรรมก่อนเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม การสอนแนะจะช่วยให้ครูได้บอกถึงความรู้สึกประทับใจในการสอนของตนเอง โดยนำพฤติกรรมการสอนที่กำหนดให้ไปสังเกตในขั้นตอนการวางแผนและการสังเกตการสอนให้มาอภิปรายร่วมกัน

2.5 รูปแบบการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นรูปแบบที่ใช้วิธีการร่วมมือกัน โดยมี การช่วยเหลือเพื่อจะถ่ายโอนบทเรียนของประสบการณ์วิชาชีพ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำคัญว่าจะมีบทบาท 5 บทบาท คือ การสอน การสนับสนุน การให้กำลังใจ การให้คำปรึกษาและการสร้างสัมพันธภาพ และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง ควรมีบทบาท ดังนี้

2.5.1 การให้ข้อเสนอแนะโดยช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้เข้าใจวัฒนธรรมของสถานศึกษาและเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

2.5.2 การให้การสอนแนะในการฝึกฝนเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้รูปแบบการช่วยเหลือ

2.5.3 ในบทบาทนี้ครูพี่เลี้ยงจะเป็นเพื่อนหรือที่ปรึกษาที่จะให้ความสนใจในการที่จะระบุ วิเคราะห์และแก้ปัญหการเรียนรู้การสอนให้กับผู้รับการนิเทศ

2.5.4 ครูพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ให้กำลังใจและพัฒนา โดยให้การยกย่องและร่วมฉลองความสำเร็จ

ไพรินทร์ เหมบุตร (2555: 61) ระบุถึงรูปแบบการนิเทศตามแนวคิดของแฮริส (Harris, 1985) ซึ่งแบ่งการนิเทศออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำ (Tractive Supervision) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศเป็นผู้ให้คำแนะนำ เช่น การปฐมนิเทศ การจัดการฝึกอบรม การนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำ

2. การนิเทศที่เน้นให้เกิดความหวาดตัว (Dynamic Supervision) เป็นการที่ผู้นิเทศกระตุ้นเร่งเร้า ส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดและนำความคิดนั้นไปปฏิบัติ การนิเทศในลักษณะนี้ฟังเสียงที่ตัวครู เพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ สติปัญญา และประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุงการสอน

นอกจากนี้ ไพรินทร์ เหมบุตร (2555: 62) ยังได้อธิบายถึงการแบ่งวิธีการในการนิเทศเพื่อพัฒนาตามทฤษฎีของกลิคแมน ซึ่งสามารถจำแนกได้ 3 วิธี คือ

1. การนิเทศวิธีนำ ผู้นิเทศเป็นผู้ชี้แนะเมื่อครูมีความรู้ความสามารถต่ำ ขาดประสบการณ์

2. การนิเทศมุ่งวิธีไม่นำ วิธีนี้จะใช้เมื่อครูมีคุณภาพสูง มีประสบการณ์ การนิเทศมุ่งวิธีให้ความร่วมมือ เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศใช้เมื่อคุณภาพของครูมีลักษณะผสมผสานระหว่างสองแบบข้างต้น

3. การนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถทำได้หลายรูปแบบ รวมทั้งสามารถผสมผสานแต่ละรูปแบบเข้าด้วยกัน แต่จะใช้รูปแบบใดเมื่อใดนั้น ควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาของสถานศึกษาเป็นสำคัญ วิธีการที่สถานศึกษาสามารถนำมาใช้ มีดังนี้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 229)

3.1 การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ ซึ่งสามารถจัดเป็นการบรรยายที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของวิทยากรไปสู่ครูอาจารย์ การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธีได้แก่

3.1.1 การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียวมาบรรยาย โดยมีครูอาจารย์เป็นผู้รับฟัง การเชิญวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากครูอาจารย์มาก ซึ่งอาจจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดได้โดยสะดวกและเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย

3.1.2 การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน วิทยากรจะมาเป็นทีม แต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของตน การบรรยายโดยวิทยากรหลายคนช่วยให้บรรยากาศน่าสนใจและสามารถช่วยกันพูด ช่วยกันเสริม ลักษณะนี้คล้ายกับการจัดสัมมนาหรือจัดแบบซิมโพเซียม (Symposium) ที่มีการอภิปราย

3.1.3 การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนช่วย เช่น แผ่นใส สไลด์ แผนภูมิประกอบการบรรยาย สื่อการสอนเป็นสิ่งเร้าที่น่าสนใจและทำให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้มากขึ้น

3.2 การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทห้างร้านมาสาธิตอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการเรียนการสอนปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านวิชาชีพ ดังเช่น สถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาที่ต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกมาก การสาธิตจึงเป็นเทคนิควิธีที่ให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้นิเทศได้เห็นการดำเนินการ กระบวนการทำงานของอุปกรณ์ เครื่องมือที่คล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรเป็นกลุ่มขนาดเล็ก และใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

4. การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม การออกภาคสนาม (Field Trip) นี้ เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษาไปยังแหล่งต่าง ๆ เพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่น การเข้าเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานจะพาชมสถานที่ สาธิตอุปกรณ์ เครื่องมือชี้แจง บรรยาย หรือจัดฉายแผ่นใส สไลด์ประกอบการบรรยาย แล้วแต่หน่วยงานนั้นจะนำเสนอให้ชม การไปทัศนศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครูอาจารย์ เพราะเป็นประสบการณ์ตรง และได้พักผ่อนจากการเดินทาง

5. สถานศึกษาจัดแหล่งข้อมูลและบริการทางวิชาการ เช่น จัดห้องสมุดอาชีพ นิทรรศการ ตลาดนัดแรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิควิธีที่เป็นการส่งเสริมทางด้านวิชาการให้กับครูอาจารย์

6. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดกิจกรรมที่มีหัวข้อ อาจจะจัดเป็นครั้งคราวตามแต่ความสะดวกของสถานศึกษา การสนทนาทางวิชาการนี้สามารถเชิญวิทยากร ทั้งจากภายนอกหรือวิทยากรภายในสถานศึกษา

7. การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจะจำลองสถานการณ์จริงหรือที่เรียกว่า บทบาทสมมติ (Role Playing) โดยการกำหนดสถานการณ์ขึ้น แล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือลองปฏิบัติไปตามที่ควรจะเป็น ในการนำมาใช้ในการนิเทศจะเป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนดให้ผู้ทำกิจกรรมสมมติตัวเองว่า ถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะอย่างไร ซึ่งจะเป็นลักษณะสาธิตการสอนในแต่ละเรื่อง เช่น วิธีนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การสร้างกำลังใจให้ผู้เรียน เป็นต้น

8. การประชุม การประชุมสัมมนาที่ใช้ในการนิเทศมีหลายลักษณะ เช่น การประชุมชี้แจงจากฝ่ายบริหารสถานศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยในงานการประชุมเฉพาะกิจ การประชุมระดมสมอง ตลอดจนการประชุมสัมมนา

9. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีที่ทำการสังเกตการสอนในสถานการณ์จริงของครูอาจารย์ เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์เหล่านั้น การสังเกตภายในห้องเรียนจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดอ่อนของการสอน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนิเทศได้ การสังเกตการสอนต้องได้รับความยินยอมและพร้อมที่จะร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการสอน

ปิยานุช เหลาภล (2556: 18) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การสร้างเครื่องมือ 4) การปฏิบัติตามแผน 5) การติดตามประเมินผล

ชมพูนุช โยธี (2558: 32) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา 2) การวางแผนการดำเนินงาน 3) การให้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 4) การลงมือปฏิบัติ 5) การเสริมสร้างกำลังใจ และ 6) การประเมินผลและปรับปรุง

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 29) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้ กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศ

พิสน์ โพนทัน (2559: 26) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่สำคัญ เป็นการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบขั้นตอน สามารถดำเนินการได้หลากหลาย โดยเลือกให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศ มีการประเมินผลและสรุปรายงานการนิเทศ โดยนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุก ๆ ด้านให้ดียิ่งขึ้น

2.2.2.11 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน

แฮริส (Harris, 1989: 6) ได้กำหนดขอบข่ายงานนิเทศภายในไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตร (Organizing for Instruction) เป็นการออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตรที่นำมาใช้ โดยคำนึงถึงบุคคล สถานที่และเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ รวมทั้งการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร การจัดทำมาตรฐานทางวิชาการ การพัฒนาแผนการเรียนการสอนและบทเรียน

2) การจัดระบบการเรียนการสอน (Organizing for Learning) คือ การจัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรไปใช้ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เวลา อาคาร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ขอบข่ายของงาน ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดครูเข้าสอน

3) การบริหารงานบุคลากร (Providing Staff) คือ การสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing Facilities) คือ การวางแผน การจัดเตรียมอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดอาคารเรียน ความสะดวกและสภาพแวดล้อมของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เหมาะสม

5) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (Providing Materials) คือ การตรวจและการเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอนที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน

6) การจัดการอบรมครูประจำการ (Arranging for Inservice) คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูรู้ความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

7) การปฐมนิเทศครูใหม่ (Orienting New Staff Member) คือ ให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและความเข้าใจครูใหม่

8) การบริการพิเศษอื่น ๆ แก่ครู (Relating Special Service) คือ การจัดบริการแก่เพื่อนครูเพื่อสนองจุดมุ่งหมายหลักของการสอนในโรงเรียน

9) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Developing Public Relation) โดยใช้ในการเรียนการสอนเป็นสื่อ เช่น การให้ข่าว การขอความช่วยเหลือ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งต่าง ๆ

10) การประเมินผล (Evaluation) การวางแผนจัดระบบประเมินผล การปฏิบัติกิจกรรมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 46) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศการสอนซึ่งจำแนกขอบข่ายไว้ 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน และ ด้านการวัดผลประเมินผล

ชวนพิศ คาคสนิท (2554: 27-28) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศการสอนไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และ 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล

มัทนียา นะตะ (2554: 45) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศการสอนไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านวิธีการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล

ภาวดี หินขาว (2555: 29) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศการสอนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล

ภาวิดา นิลเฮงส์ (2555: 19) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศการสอนมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อและใช้สื่อ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน

เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555: 111) กล่าวถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าประกอบด้วย 2 ระบบ คือ การนิเทศงานทั่วไปและการนิเทศการสอน

1) การนิเทศงานทั่วไป

- 1.1) วิชาการ
- 1.2) กิจกรรมนักเรียน
- 1.3) บุคลากร
- 1.4) อาคารสถานที่
- 1.5) บริหาร ธุรการ และการเงิน
- 1.6) ความสัมพันธ์กับชุมชน
- 1.7) การติดตามประเมินแผนงาน โครงการนิเทศต่าง ๆ

2) การนิเทศการสอน

- 2.1) ช่วยเหลือพัฒนาครู พัฒนาการเรียนการสอน
- 2.2) ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

2.3) ช่วยเหลือ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4) สนับสนุน อำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี

ที่เหมาะสม การทดลอง

2.5) การวัดผลและประเมินผลของผู้เรียน การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

2.6) การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและการบำรุงขวัญครู

2.7) การประเมินผลแผนงาน โครงการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา

วัชรภรณ์ เมตุลา (2556: 19) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศการสอน ซึ่งประกอบด้วย

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล 5) การพัฒนาบุคลากรทางการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558:) ได้กำหนดขอบข่ายการนิเทศไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1.1) จัดให้มีหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

1.2) ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรให้ชัดเจน

1.3) วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้

1.4) นิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร

1.5) แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร

1.6) พัฒนานตนเองและผู้สอนโดยการประชุม อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

2.1) จัดให้มีแผนการจัดการเรียนรู้

2.2) จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.3) จัดสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอน

2.4) จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร

2.5) จัดครูเข้าสอนตามความสามารถ ความเหมาะสม

2.6) เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอนเพื่อติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ของครู

2.7) เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอน

3) ด้านสื่อการเรียนการสอน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

3.1) จัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอและครบถ้วน มีการสำรวจความต้องการ

3.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรู้จักทำ รู้จักใช้ รู้จักเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน

3.3) จัดให้มีศูนย์สื่อหรือศูนย์วิชาการของโรงเรียน

3.4) ส่งเสริมครูให้รู้จักคิดค้น สร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.5) แสวงหาแหล่งวิทยาการที่เป็นสื่อการสอนในชุมชนหรือในท้องถิ่น

3.6) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

4) ด้านการวัดผลประเมินผล มีขอบข่ายงาน ดังนี้

4.1) จัดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดไว้

4.2) วางแผนและกำหนดระยะเวลาการวัดผลประเมินผลให้เพียงพอ

4.3) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นเพื่อใช้ในการวัดผลและประเมินผลให้เพียงพอ

4.4) จัดสร้างเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

4.5) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.6) จัดทำผลการประเมินแสดงความก้าวหน้า

5) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

5.1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผนเรื่องที่จะประชุมอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร

5.2) จัดให้มีการประชุม อบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาของวิชาการในโรงเรียน โดยครูที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน หรือเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากร

5.3) สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการประชุม อบรมทางวิชาการและศึกษาต่อไปในระดับที่สูงขึ้น

5.4) ประเมินผล และรายงานผลการประชุม อบรมหรือสัมมนา

5.5) จัดงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการประชุม อบรมพัฒนาบุคลากร

วิชณีย์ ทศตะ (2561: 77) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) ด้านการวิจัย

เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 6) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 7) ด้านการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนมีขอบข่ายหลักที่สำคัญ ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อและใช้สื่อ และ ด้านการวัดและประเมินผล เพื่อช่วยเหลือ พัฒนาครูในทุกด้านให้มีศักยภาพในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

2.2.3.1 ความหมายของประสิทธิผล

Chien (2007) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adept) รักษาสภาพ (Maintain) และสร้างความเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

กิบสัน (Gibson, 2012) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิภาพว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิภาพจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคล
2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กร
3. ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

นาฮาเวนดีและมาเลคซาเดห์ (Nahavendi and Malekzadeh, 1999) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง บุคคลหรือองค์กรได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผน อันหมายถึง 4 ประการ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) สรุปความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งสะท้อนว่าผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพและการจัดการได้

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555: 68) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในด้านการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และได้ให้ความหมายของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558: 77) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามรูปแบบการนิเทศภายในที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

วิทยา แสนแป้ (2560: 7) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและความร่วมแรงร่วมใจของทีมงานในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนินกิจกรรมให้องค์กรมีผลงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านคุณภาพครู ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณภาพผู้บริหารและด้านคุณภาพของสถานศึกษา

2.2.3.2 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน

จันทร์านิ สงวนนาม (2553: 161) ได้กล่าวว่าประโยชน์และผลของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้ครูสอนได้ตรงตามเป้าหมาย เพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทิศจะช่วยเหลือครูในการตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา มิให้การแก้ปัญหาและอุปสรรคเกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น
- 2) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่นิเทศภายใน จะทำให้ความเคลื่อนไหวทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา
- 3) ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของงานวิชาการและปฏิบัติงานโดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา
- 4) การนิเทศภายในจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2553: 181) ได้สรุปองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน

3) ด้านครูและบุคลากร 4) ด้านผู้เรียน 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2554: 2) ได้กล่าวว่า เมื่อมีการนิเทศภายในโรงเรียนแล้วจะต้องบรรลุผลดังต่อไปนี้

1) พัฒนาคน เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

2) พัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกคนทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

4) สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ

5) การจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนก็เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

สุทธนู ศรีไสย์ (2555) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อครูไว้ ดังนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าครูยังมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในห้องเรียน ครูก็จะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานทุกด้าน

2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง ครูสามารถมองเห็นด้วยตนเองว่า ตนเองประสบความสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใด

3. การนิเทศช่วยครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้สอนแต่ละคนสามารถสังเกตการทำงานหรือการสอนของครูคนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนของตน นอกจากนี้จะมีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์การสอนและรับเอาวิธีการใหม่ ๆ จากครูคนอื่นไปทดลองใช้ รวมทั้งเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนแก่ครูคนอื่น ๆ ด้วย

4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน ครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการสอนอย่างกว้าง ๆ ภายในโรงเรียน การวางแผนฝึก หรือให้บริการเสริมวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร และการกระตุ้นให้ครูผู้สอนทำงานวิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู

กับกลุ่ม และชี้ให้เห็นความสามารถในการควบคุมและจัดการ ความเชื่อถือ และความเป็นวิชาการของครูคนนั้นได้เป็นอย่างดี

5. การนิเทศจะเป็นกระบวนการที่ท้าทายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ผู้สอนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นผลมาจากผลการประเมิน ข้อมูลนี้จะสะท้อนให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำนาย และช่วยพัฒนาแนวคิดเชิงนามธรรมของครูให้สูงขึ้นด้วย

วิชา เล่าเรียนดี (2556: 229) ได้กล่าวถึงการประเมินผลของการนิเทศว่า จะต้องมีการประเมินผล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตัวโครงการ วิธีนิเทศของผู้นิเทศ และผลลัพธ์หรือผลผลิตของการนิเทศด้วย ซึ่งเทคนิควิธีการประเมินผลนั้น ผลสำเร็จของกระบวนการนิเทศแต่ละโครงการอาจจะประเมิน โดยวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน วัดผลการเรียนรู้หลายด้าน วัดและประเมินสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีต่าง ๆ และแบบประเมินผลโครงการ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558: 79) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนตามรูปแบบการนิเทศภายใน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากร 2) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการนิเทศ 3) ระบบข้อมูลสารสนเทศ 4) เทคนิคการนิเทศ 5) สื่อ แหล่งเรียนรู้และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ และ 7) การสร้างเครือข่ายการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ

วรรณิ ภิรมย์คำ (2558: 61) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลว่า การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับ 5 งาน คือ งานให้การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาวิชาชีพ งานการพัฒนาหลักสูตร งานการพัฒนากลุ่ม และงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ไพลิน สุ่มังคละ (2559: 7) ได้กล่าวถึงผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านครู 1.1) ครูมีความตระหนักในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน 1.2) ครูให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น 1.3) ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านผู้เรียน 2.1) ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น 2.2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด 2.3) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

วิชานี้ย ทศะ (2561: 113-114) ได้กล่าวถึงผลของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน หรือ ครูที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นผู้นิเทศกับผู้สอน ซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ ในการทำให้ครูมีความเข้มแข็งทางวิชาการ ทั้งการจัดทำหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นใน 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครูต่อการนิเทศและคุณภาพของผู้เรียน และผลการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ช่วยให้ครูได้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2.2.4 องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

รัชสี สุวรรณเกสร (2552: 1-2) กล่าวถึง องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และผู้สอน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการศึกษาด้วย

2. วิธีการนิเทศ

2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะ ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหา อุปสรรค และประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การเข้าเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกต ปรีกษาหารือ ประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน

2.3 กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ โดยพิจารณาเลือกวิธีการหรือกิจกรรมต่อไปนี้ ตามความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสาธิตการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การประชุม การอบรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึก พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน และเอกสารอ้างอิง

ทองใบ ทองมาก (2555: 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ 1) ด้านหลักการนิเทศ 2) ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ด้านกลไกการดำเนินการ 4) ด้านวิธีดำเนินการ 5) ด้านการประเมินการนิเทศ 6) ด้านเงื่อนไขความสำเร็จ

ขวลิต จันทรศรี (2556: 1) องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียนมี 3 ประการ คือ

1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนที่เป็นผู้บริหาร ผู้สอน และนักการภารโรง ซึ่งต้องสวมบทบาทเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. วิธีการนิเทศ มีวิธีการหลายลักษณะ เช่น การประชุม การปรึกษาหารือ อภิปราย ชักถาม ประชุมระดมสมอง ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ประกอบด้วย เอกสารความรู้ แบบบันทึก แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบ แบบประเมิน เป็นต้น

ชญาภาญจ ศรีเนตร (2558: 33) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ 1) ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2) การใช้วิธีการนิเทศของผู้นิเทศ ซึ่งต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศเพื่อให้เกิดผลในการนิเทศ กำหนดวิธีการหาข้อมูลโดยหาปัญหา กำหนดวิธีหรือกิจกรรมในการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศผู้บริหารเป็นทั้งผู้สนับสนุนการนิเทศและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558: 50) การนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้ 1) บุคลากร 2) วิธีการและเทคนิคการนิเทศ 3) สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 4) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 5) การวางแผน 6) การประเมินผล และ 7) การเผยแพร่และขยายผล

ไพลิน สุ่มังคละ (2559: 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้สอน 2) กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ กำหนดวิธีการหาข้อมูล กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน

สุกัลยา นิยมทอง (2562: 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในที่จะส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับการร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ การใช้วิธีนิเทศต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศให้ชัดเจน และเกิดผลในการนิเทศให้มากที่สุด อีกทั้งการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมในการนิเทศก็ต้องมีการจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศให้ตรงตามการนิเทศนั้น ๆ มีระบบติดตามประเมินที่เน้นผลงานและมีการเผยแพร่ ขยายผล การนิเทศ

รัศมี ภูกันตาน (2562: 40) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) หลักการนิเทศ ประกอบด้วย หลักการวางแผน หลักความร่วมมือ หลักบูรณาการ หลักการประเมิน 2) คุณลักษณะของผู้นิเทศ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะเฉพาะ 3) ทักษะที่จำเป็นของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ทักษะด้านบุคคล ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการบริหารจัดการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ม.ป.ป.: 52) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้จัดดำเนินการ เป็นเจ้าของโปรแกรมการนิเทศตามความต้องการของครูในสถานศึกษานั้น 2) การดำเนินงาน กระบวนการจัด กิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ 1) บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้และผู้สอน 2) วิธีการนิเทศภายใน ประกอบด้วย กำหนดจุดมุ่งหมาย การนิเทศ กำหนดวิธีการหาข้อมูล และกำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการนิเทศ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอน และแบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน 4) ด้านสื่อเทคโนโลยี ประกอบด้วย อินเทอร์เน็ต ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ระบบ รวมถึงแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ช่วยให้การดำเนินการนิเทศได้รวดเร็วและง่ายขึ้น

จากผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขอบข่ายของการนิเทศภายในของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย Harris (1963: 14-15) ; รัชณี สุวรรณเกษร (2552: 1-2) ; ทองใบ ทองมาก (2555: 18) ; ขวลิต จันทร์ศรี (2556: 1) ; ชญาภาญ์ ศรีเนตร (2558: 33) ; เพิ่มพูล ร่มศรี (2558: 50) ; ไพสิน สมังคละ (2559: 16) ; สุกัลยา นิยมทอง (2562: 12) ; รัศมี ภูกันตาน (2562: 40) ; ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความ

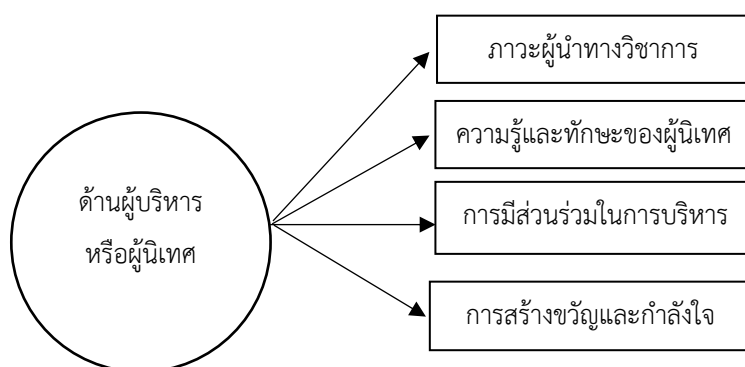
จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู พบว่า องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โดยสามารถคัดเลือกองค์ประกอบหลักจำนวน 3 องค์ประกอบ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ

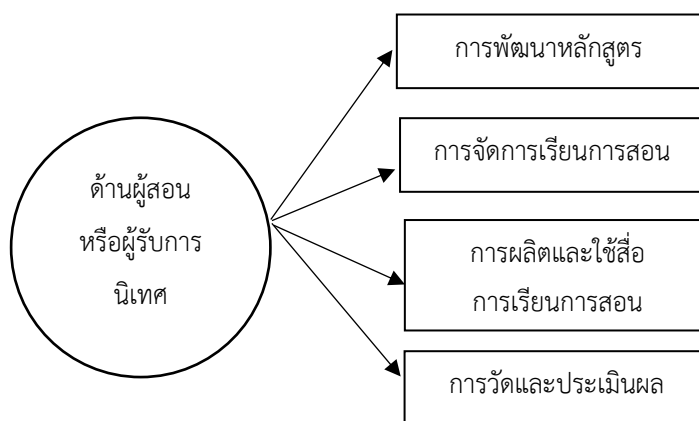
องค์ประกอบที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

จากองค์ประกอบหลักข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู ได้ดังภาพที่ 3



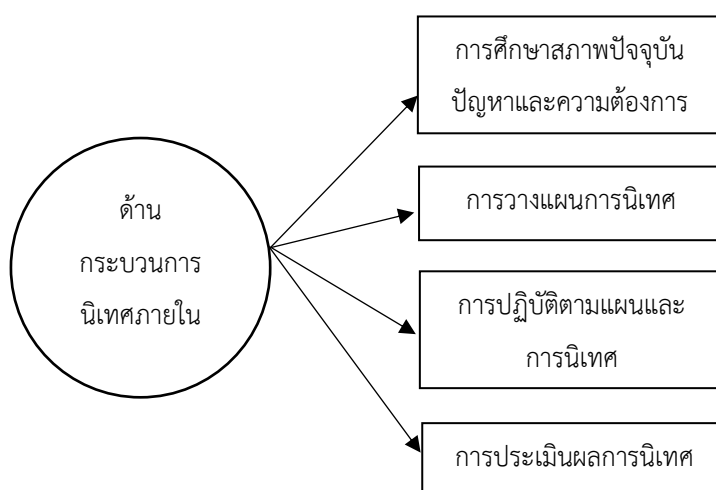
ภาพที่ 3 แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ

จากภาพที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ 3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร และ 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ



ภาพที่ 4 แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ

จากภาพที่ 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล



ภาพที่ 5 แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

จากภาพที่ 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ และ 4) การประเมินผลการนิเทศ

องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นำนิเทศ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ความรู้และทักษะของผู้นำนิเทศ 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ประกอบด้วย

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ทั้งที่มีความหมายแตกต่างกันและสอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้

เบนนิส และโทมัส (Bennis and Thomas, 2002) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะในการนำและสามารถ กระตุ้นให้ผู้อื่นยึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม และต้องมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม สนใจที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์และภูมิปัญญาที่ฉลาดหลักแหลม มีความสามารถในการสื่อสาร เป็นเลิศ

ดูบริน (DuBrin, 2007) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสามารถของปัจเจกบุคคลที่สามารถจะสร้างสรรค์ขององค์การ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่น ทำงานหนักเพื่อบรรลุภารกิจที่สำคัญ

สมุทร ชำนาญ (2557: 43) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม ซึ่งอาจได้มาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และได้รับการยอมรับจากกลุ่ม สามารถกระตุ้น ชักจูงหรือชี้นำให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเป้าหมายไว้ด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำผู้อื่นหรือกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นสามารถคล้อยตามหรือยอมรับ สามารถจูงใจ ชักจูง หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

แบส (Bass, 1981: 7-14 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557: 49) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม 2) ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 3) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ 4) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม 5) ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม 6) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือตลใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ 7) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม 8) ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย 9) ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง 10) ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย 11) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

มิทเชลและลาร์สัน (Mitchell and Larson, 1987: 435) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

เจคอปและเจค (Jacobs and Jaque, 1990: 28 อ้างถึงใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558: 5) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการให้จุดมุ่งหมาย (ที่เปี่ยมไปด้วยทิศทาง) ต่อความพยายามของกลุ่ม และเป็นเหตุให้เกิดความพยายามที่มุ่งมั่นในการบรรลุจุดหมาย

ล๊อค (Locke, 1991: 2) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการโน้มน้าวนำผู้อื่นให้ดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ร่วมกัน

ชีน (Schein, 1992: 2) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการก้าวข้ามวัฒนธรรม เพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงวิวัฒนาการ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้มากขึ้น

เนลสันและควิก (Nelson and Quick, 1997: 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

กิบสัน อินวานเซวิชและดอนเนลลี่ (Gibson, Invankevich and Donnelly, 1997: 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและ

การปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

ยุกส์ (Yukl, 2006: 5) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง ดังนี้
ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชักนำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์กร
ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุผลโดยใช้ความเป็นสถาบันการเมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจ
ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนในองค์กร

ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร โดยใช้สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

ดูบริน (Dubrin, 2010: 4) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Partnership) ระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงโดยกระบวนการ

1. การแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างผู้นำและสมาชิก (Exchange the purpose) ทั้งในระดับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Vision) และค่านิยม (Value) โดยผู้นำมีหน้าที่ทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันได้

2. การปฏิเสธ (The right to say no) เป็นที่ยอมรับกันว่าสมาชิกกลุ่มที่พูดมาก ๆ เกินความจำเป็น มักจะเป็นบุคคลที่ได้รับการตำหนิหรือลงโทษจากกลุ่ม ดังนั้นสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนจึงควรลดละการเสนอประเด็นต่าง ๆ ของตนเองลงบ้าง

3. การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (Joint accountability) ในฐานะเพื่อนร่วมงาน สมาชิกทุกคนควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่มในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

4. การมีความซื่อสัตย์ (Absolute honesty) ในฐานะสมาชิกของกลุ่ม นอกจากจะแสดงออกซึ่งความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันแล้ว ต้องไม่มีพฤติกรรมของการทรยศหักหลัง (Betrayal) ซึ่งกันและกัน

สัมฤทธิ์ กาวเพ็ง และ ประยุทธ์ ชูสอน (2557: 9) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายร่วมกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2557: 76) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมุทร ชำนาญ (2557: 51) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์กรที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูง ชี้นำผู้อื่นหรือกลุ่มให้เห็นพ้องและอำนวยความสะดวกบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ซึ่งผู้นำในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

เดวิสและโทมัส (David and Thomas, 1989: 21) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ การกระทำอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานของครู และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เป็นที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ

กรีนฟิลด์ (Greenfield, 1989: 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจ และมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

เดบีวอยส์ (DeBevoise, 1989: 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารในการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำด้านการศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดหมายการสอน 2) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตร 5) การประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน 6) การผลิตสื่อการสอน 7) การนิเทศแบบคลินิก 8) การวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร

เมอร์ฟี (1999: 17) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำควรจะให้ความสำคัญของหลักการของการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) จำนวนของเนื้อหา 2) การจัดเนื้อหา 3) การจัดเรียงลำดับเนื้อหา 4) ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา 5) ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้ 6) การบ้านหรืองานที่มอบหมาย 7) การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร 8) คุณภาพของจุดประสงค์

แมคอีเวน (McEwan, 2001: 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ผู้สอน ผู้เรียน และหลักสูตรที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553: 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถให้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหาร และนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในที่สุด

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554: 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการ ให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติ กิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553: 188) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำหรือโน้มน้าว จูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลัง และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้าง

บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

1.4 คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

กลิคแมน (Gilickman, 1990 cited in Chell, 2001: 11) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล
- 1.3 ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาในการจัดการศึกษา
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทางการบริหาร
- 1.5 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 1.6 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับความรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน
- 2.2 การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน
- 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 2.4 การพัฒนากระบวนการกลุ่ม
- 2.5 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ด้านทักษะ (Skills) เป็นการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

3.1 ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills)

- 3.1.1 ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.1.2 ทักษะการติดต่อสื่อสาร

3.1.3 ทักษะการนิเทศ

3.1.4 ทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจร่วมกันกับกลุ่ม

3.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)

3.2.1 ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดวิสัยทัศน์

3.2.2 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน

3.2.3 ทักษะการสังเกต

3.2.4 ทักษะการวิจัยและประเมินผล

เดวิสและโทมัส (David and Thomas, 1989: 40) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยกับการพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

2. มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียน

3. สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนด้านวิชาการ

4. กำกับดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

5. ใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6. สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย

7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู

8. สังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

เฮคและคณะ (Heck et al, 1990: 95) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน

2. สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง

3. จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนของครู

4. อำนวยแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ครูในการจัดการเรียนรู้

5. นิเทศผลการปฏิบัติงานของครู

6. ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน

7. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

เซล (Chell, 2011: 9) ได้สรุปคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทางวิชาการจากมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. มีการนิเทศและประเมินผลการสอน
2. มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมผู้เรียน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. ส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย
6. พัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน
7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผล

1.5 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน

ไวลส์ (Wiles, 1983: 24-26) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำนิเทศ ได้แก่

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีภายในกลุ่ม และพยายามจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม
2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดแก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
3. บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการพัฒนาการจัดองค์กรของหน่วยงานในโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การตัดสินใจดำเนินไปตามขั้นตอน เมื่อกลุ่มตัดสินใจเรื่องใดไปแล้ว จะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อเกิดวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง
4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่ในการพิจารณาบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย

และยังมีหน้าที่ช่วยให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่รู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ช่วยครูพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกสบาย ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าการตนเองมีความสำคัญ จัดให้มีบริการต่าง ๆ เช่น คู่มือครู การอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น ตามที่ครูต้องการ

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดให้การอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงกับความต้องการของครู

บีชและไรฮาร์ทซ์ (Beach and Reinhartz, 2000: 16-18) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ (Leader) เพื่อโน้มน้าวให้ครูทำการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยสามารถทำงานกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และช่วยให้ครูปรับแผนการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม รวมทั้งจูงใจให้ครูยอมรับหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความคล้ายคลึงกับบทบาทการเป็นผู้พัฒนาองค์กร และการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้ความพยายามอย่างกว้างขวาง ในการรวบรวมการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

2. นักวางแผน/นักจัดการ (Planner/organizer) บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ จะต้องร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับสถานศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในสถานศึกษา และวางแผนระดับย่อย คือ การพัฒนาครูในเรื่องเฉพาะเจาะจง การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นสิ่งจำเป็นต้องดำเนินการ เพราะแผนเป็นตัวกำหนด เป้าหมายและการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังต้องจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และจัดสอน และทรัพยากรที่ใช้ตามเวลาที่กำหนด

3. ผู้เอื้ออำนวย (Facilitator) คือมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วยการจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุน การสนับสนุนให้มีทีมงาน การสังเกต และรับฟังการสะท้อนการสอนของครู เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการสอนของครู

4. ผู้ประเมิน (Appraiser/Assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกัน นักวิชาการบางคนมองว่า การประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์ของครู อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนักวิชาการกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า การประเมินการสอนอาจต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการสอน แนะนำและช่วยเหลือ สนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

5. ผู้เสริมกำลังใจ (Motivator/Encourager) การจูงใจให้ครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6. นักสื่อสาร (Communication) ต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี ความสามารถในการเป็นผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการฟังและการตอบโต้ของผู้นิเทศเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสื่อสารความคิดและข้อมูลสารสนเทศกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

7. ผู้ตัดสินใจ (Decision maker) ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อผู้เรียน ครู บุคลากรอื่น ๆ และต่อองค์กร เรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอน หลักสูตร และการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ กระบวนการนิเทศจึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้นิเทศภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของสถานศึกษา

8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ผู้นิเทศโดยตำแหน่งแล้วต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน แต่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้สมาชิกต้องมีความเต็มใจและมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ปรับเปลี่ยนแผนและกระบวนการทำงานของครูที่ส่งผลในทางบวกกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

9. ผู้สอนแนะ/พี่เลี้ยง (Coach/Mentor) เป็นบทบาทที่สำคัญที่ช่วยเหลือ ส่งเสริมเกี่ยวกับการรับรู้ การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา นอกจากนั้นยังช่วยในการจัดหาทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 2-5) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศภายในโรงเรียนว่า ประกอบด้วย การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน เพื่อให้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและผลผลิตอันเกิดจากการดำเนินการ คือ คุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้เกิดสภาพ

ความสำเร็จของการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปเป็นด้าน ๆ ดังนี้ ด้านปัจจัย (Input) ได้แก่

- 1) ผู้นิเทศเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 2) ครูเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นของการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน
- 3) ผู้นิเทศวางแผนในการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา
- 4) ผู้นิเทศให้ความรู้เรื่องที่จะปฏิบัติ แสวงหาและบริการวิธีการจัดการเรียนการสอน

ใหม่ ๆ

- 5) ผู้นิเทศควบคุมการปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ เสนอแนะ แนวทางแก้ไข
- 6) ผู้นิเทศตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และด้านผลผลิต (Output)
- 7) ผู้นิเทศ นิเทศการเรียนการสอน
- 8) ครูปฏิบัติการสอนด้วยความพอใจ และสอดคล้องกับความสนใจ และความ

ต้องการของผู้เรียน

สุทธนู ศรีไสย (2555: 11-12) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือจัดกิจกรรมกระตุ้น เร้า ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนได้ดำเนินการปรับปรุงการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้นิเทศจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. พื้นฐานความรู้ (Knowledge Base) ผู้นิเทศควรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ หน้าที่ของผู้สอน เข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอน และเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonsl Skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะการติดต่อ ประสานงาน มีความสามารถในการสื่อสาร รวมทั้งมีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจ และเต็มใจ

3. ทักษะเฉพาะ (Technical Skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (Planning) การประเมินผล (Assessing) และการประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน (Evaluating Instructional Improvement)

วรรณดี สุธาพานิชย์ (2557: 69) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ย่อมเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้

การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการให้ความสนใจและเอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียน

ช่อลัดดา สิมมา (2562: 47) ได้กล่าวถึง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มี 9 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการเป็นผู้นำในการประเมินผลการสอน 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านฐานะผู้นำ 6) ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน 7) ด้านการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร 8) ด้านการสร้างขวัญของครู 9) ด้านการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน หมายถึง บทบาทในการเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ เป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีความสุข

1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

เดวิสและโทมัส (David and Thomas, 1989: 40) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ คือ

1. การยึดหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
2. ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ
4. การติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู
8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999: 165-273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การจัดทำโครงสร้างสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การประเมินผลการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

วิลดี้และเดมม็อก (Wildy and Dimmock, 1993: 43-61) ได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน
2. เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน
3. กำกับติดตามนิเทศครู
4. อำนวยความสะดวกหรือประสานงานในการส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

แมคอีแวน (McEwan, 1998: 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

1. การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
2. การจัดการทีมงาน (Staff)
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การสื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
5. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน ทีมงานและผู้ปกครอง

แวน เดเวนเทอร์และครูเกอร์ (Van Deventer and Kruger, 2003: 247) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน
3. การนิเทศการสอน
4. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
5. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

กลิคแมน (Glickman, 2007: 47) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการเรียน

การสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะที่จำเป็น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน (Knowledge base) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 6 ประเภท คือ

1.1 โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school literature) เป็นความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัย

1.2 การสอนที่มีประสิทธิผล (Research on Effective teaching) การสอนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัยเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ

1.3 ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา (Education Philosophy and Belief) หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ที่เกิดจากการนำองค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และการสอนที่มีประสิทธิผลบรรจุลงในปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา

1.4 พัฒนาการทางการบริหาร (Administrative Development) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางการบริหารโรงเรียนในด้านพฤติกรรม การบริหาร นโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการ การพัฒนาและดำเนินงานตามแผน

1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากในขณะนี้บุคคลทั่วไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะต้องมุ่งมั่นในการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนความเชื่อและความเข้าใจ

1.6 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความรู้ดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน หมายถึง การนิเทศในห้องเรียน เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.2 การพัฒนาทีมงาน (Staff development) การพัฒนาทีมงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความหมาย

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดย การจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะกับทีมงาน การเยี่ยมโรงเรียน เป็นต้น

2.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงานร่วมกับครู เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนากลุ่ม (Group development) การพัฒนากลุ่มเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญในการนำไปสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ ทักษะของการทำงานร่วมกับกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่ม รูปแบบของผู้นำกลุ่ม ความผิดปกติของการปฏิสัมพันธ์กลายเป็นกลุ่มและการแก้ปัญหาคัดแย้งไปใช้ในการพัฒนากลุ่ม

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง

2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive school climate) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องหากิจกรรมมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (School community involvement) โรงเรียนเป็นหัวใจของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชน เป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง

3. ด้านทักษะที่จำเป็น (Skill needed) ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำและทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills) ประกอบด้วย ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านบุคคล ทักษะการนิเทศ และทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ประกอบด้วย ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะการประเมินผลและการวางแผน ทักษะการสังเกตและทักษะการวิจัยและประเมินผล ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills) เป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งผลลัพธ์ก็คือความเข้าใจ

ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทางความคิด ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิด

3.2 ทักษะด้านบุคคล (People skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการและ เป็นทักษะที่ชี้ขาดความสำเร็จของตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้อง ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ และตำแหน่งที่ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียน ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่จำเป็น คือ แรงจูงใจ การส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความคิด การให้อำนาจ การสร้างความเชื่อถือหรือความไว้วางใจ (Trust) และการเป็นผู้ช่วย ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อผู้เรียน (Collegiality)

3.3 ทักษะการนิเทศ (Supervisory skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการเลือกใช้วิธีการนิเทศในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งในการทำงานร่วมกับครู แต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดวิธีการที่เหมาะสมที่สุด วิธีการดังกล่าวมีตั้งแต่ การนิเทศทางอ้อม การนิเทศแบบร่วมมือ ไปจนถึงการนิเทศแบบเป็นทางการ

3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน (Group decision-making) เป็นทักษะพื้นฐาน ที่ใช้อธิบายว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดการตัดสินใจร่วมกันขึ้นได้ ในการตัดสินใจร่วมกันนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ วิธีการเพื่อที่จะให้แนวคิด นโยบาย เป้าหมายในการทำงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่ม

3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting or envisioning) หรือทักษะ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติและการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้น อย่างเหมาะสม โดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมายและร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น จนทำให้ วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนดและควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น

3.6 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน (Assessing and planning) เป็นทักษะ ที่ใช้ในการประเมินและวางแผนการประเมินเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เวลาสำหรับการวางแผน จุดอ่อน กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น

3.7 ทักษะการสังเกต (Observing) เนื่องจากครูเป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีสมรรถภาพ ในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นผู้จัดเตรียมให้ผลสะท้อนกลับ ต่อครู โดยใช้วิธีการสังเกตให้เป็นประโยชน์ การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการสังเกตการเรียนรู้ การสอนอย่างเป็นระบบ มีวิธีการสังเกตหลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

3.8 ทักษะการวิจัยและการประเมินผล (Research and evaluation) ในการวิจัยและ การประเมินผลที่ดี ควรมีความชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะต้องวิเคราะห์ความสำเร็จของโปรแกรมการสอน และกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน วางแผน กำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้การบริหารบุคลากรในด้านวิชาการของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านวิชาการ โดยใช้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการ นิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ							ความถี่
	David & Thomas (1989: 40)	Sayfarth (1999: 165-273)	Wildy & Dimmock (1993: 43-61)	McEwan (1998: 13)	Van Deventer & Kruger (2003: 247)	Hedk Larsen & Marcoulides (1990: 95)	Glickman (2007: 47)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ								
1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของโรงเรียน			/	/	/	/	/	5
1.2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและ ประเมินผลการเรียนการสอน	/	/			/	/	/	5
1.3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและ วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้	/			/	/	/	/	5
1.4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	/	/	/		/	/	/	6
1.5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียน การสอน	/	/	/		/		/	5
1.6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษา เจตคติที่ดีของผู้เรียน	/		/	/		/	/	5
1.7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู	/	/	/	/	/		/	6

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร
ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน 2) มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร
การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน 3) มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของ
โรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
ผู้เรียน 5) จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน 6) สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษา

เจตคติที่ดีของผู้เรียน และ 7) มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู

2. หลักการนิเทศการศึกษา ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

หลักการนิเทศการศึกษาและความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายใน

ผู้บริหารหรือผู้นิเทศการสอน จำเป็นต้องมีหลักการและความรู้พื้นฐานเพื่อใช้ในการนิเทศ ดังนี้

เซอร์จิโอวานนีและสตาร์เรตต์ (Sergiovanni and Starratt, 2007: 29-30) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการโดยทั่วไป รวมทั้งจัดให้มีความพร้อมทางวัตถุต่าง ๆ

2. การนิเทศการศึกษาและการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาวิทยาศาสตร์ และความเป็นประชาธิปไตย

4. การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้ อาจใช้วิธีการศึกษา ปรับปรุง และประเมินผลการผลิต

5. การนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือ และจัดให้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นวิชาชีพ

โลเวลล์และไวลส์ (Lowell and Wiles, 1983: 13-14) ได้สรุปความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศการสอนไว้ ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับตัวครูที่จะไปนิเทศการสอน 2) ความรู้สภาพสังคมและจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องในการนิเทศการสอน 3) ความรู้เกี่ยวกับผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน 4) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีที่ใช้ในการนิเทศ 5) ความรู้ว่าด้วยทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศ และ 6) ความรู้ว่าด้วยหลักสูตร มีรายละเอียด ดังนี้

1) ความรู้เกี่ยวกับตัวครูที่จะไปนิเทศการสอน ผู้ให้การนิเทศการสอน ควรมีความรู้พื้นฐานความรู้ด้านวุฒิภาวะ เจตคติ ค่านิยม ความสามารถ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย ปัญหาในการสอน ปัญหาส่วนตัว ความรู้เกี่ยวกับการช่วยให้ผู้ให้การนิเทศการสอนเกิดความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อครู เกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือแนะนำ ให้ความร่วมมือ หากผู้ให้การนิเทศการสอนไม่รู้จักตัวครู อาจเกิดความเข้าใจผิด มีเจตคติที่ไม่ดี ไม่ชอบหน้าครู ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกันเช่นนี้ จะทำให้เกิด

ปัญหาในการนิเทศการสอน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อไปยังผู้เรียน การมีความรู้เกี่ยวกับตัวครูที่จะไปนิเทศ จะทำให้การนิเทศการสอนประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2) ความรู้สภาพสังคมและจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องในการนิเทศการสอน ก่อนการนิเทศการสอน ผู้ให้การนิเทศการสอนจะต้องศึกษาหาข้อมูล ความรู้ ลักษณะสังคมสถานศึกษาว่า ความคาดหวังของผู้บริหาร นโยบาย การวางแผนการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ความเชื่อถือศรัทธา ประเพณีนิยม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้เรียน สถานศึกษาต่อชุมชน ปัญหาในการดำเนินงานของสถานศึกษา ความสำเร็จและการพัฒนาต่าง ๆ ของสถานศึกษา แหล่งให้การสนับสนุน ฯลฯ การที่มีความรู้ถึงสภาพสังคมและจิตวิทยาจะช่วยให้ผู้นิเทศการสอนเตรียมตัว สามารถกำหนดแผนวิธีดำเนินการนิเทศ กำหนดเวลาในการนิเทศ กำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการนิเทศ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ความพร้อม การเตรียมตัวและวางแผนในการดำเนินงานเช่นนี้จะช่วยให้การนิเทศการสอนประสบความสำเร็จได้ทางหนึ่ง

3) ความรู้เกี่ยวกับผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูที่ได้รับมอบหมาย และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ควรมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ผู้นิเทศควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในการนิเทศ ข้อหลีกเลี่ยงไม่เกิดปัญหาในการนิเทศ จะต้องมีความรู้เรื่องการนิเทศ วิธีนิเทศที่ดีควรเป็นอย่างไร มีความรู้ความสามารถช่วยเหลือครูให้สามารถแก้ปัญหาและช่วยครูพัฒนาการสอนต่อไปได้

4) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีที่ใช้ในการนิเทศ ผู้นิเทศควรมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี ต่อไปนี้

4.1 ทฤษฎีการสื่อความหมาย การนิเทศการสอนจะต้องอาศัยทฤษฎีการสื่อความหมายระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีการให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ความห่วงใย ผู้นิเทศที่ดีควรสื่อความหมายให้ครูได้รับทราบจะช่วยลดความกดดัน

4.2 ทฤษฎีการจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ เพื่อให้พร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แรงจูงใจมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จ

4.3 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง การนิเทศการศึกษามุ่งให้ผู้ได้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ผลที่ได้รับย่อมทำให้คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนดีขึ้น

4.4 ทฤษฎีการเป็นผู้นำ เป็นการที่บุคคลได้รับมอบหมายจากหมู่คณะให้เป็นผู้ดำเนินงาน และผู้ประสานงานเกี่ยวกับภาระหน้าที่ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะ นับตั้งแต่ครอบครัว หมู่บ้าน ชุมชน โรงเรียน ทั้งในระดับเมือง ระดับประเทศ และระดับโลก

5) ความรู้ด้วยทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศ มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 3) ทักษะด้านเทคนิควิธีการ และ 4) ทักษะด้านการเสริมกำลังใจ

6) ความรู้ด้วยหลักสูตร ผู้นิเทศการสอน ควรมีความรู้ด้วยการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลในการปฏิบัติ การบริหารหลักสูตรร่วมสนับสนุนให้ความคิดในการปรับปรุงหลักสูตร

สรุปได้ว่า ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจผู้รับการนิเทศหรือผู้สอน หลักสูตร เทคนิควิธีการสอน ให้คำแนะนำ แก้ไขปรับปรุงช่วยเหลือครูให้สามารถแก้ปัญหาและช่วยครูพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน

ทักษะสำหรับการนิเทศภายใน

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552: 75) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง เทคนิค และวิธีการนิเทศที่จะให้ผลดีที่สุด ตลอดจนการสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการดำเนินการ

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ได้แก่ ความสามารถในการทำงานกับคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เพราะการนิเทศภายในเป็นงานที่ต้องกระทำกับบุคคลอื่น

3) ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจความสำคัญในหน่วยงานของตนเอง เข้าใจระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ ตลอดจนเข้าใจขอบข่ายและกลไกในการปฏิบัติงาน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556: 22) ได้สรุปทักษะพื้นฐานในการนิเทศภายในสถานศึกษาควรมีทักษะดังต่อไปนี้

1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ เป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้นิเทศจำเป็นจะต้องมีในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ งานนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ หลายฝ่าย การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีทำให้ผู้เรียนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

3) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม งานนิเทศภายในจำเป็นต้องมีการดำเนินการกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม การทำงานกันอย่างเป็นกลุ่มหรือทีมจะช่วยชักจูงให้สมาชิกภายในกลุ่ม มีความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

4) ทักษะด้านการบริหารบุคคล การบริหารบุคคลให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพนั้นจะต้องมีการกระตุ้นหรือเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคคลนั้น ๆ

5) ทักษะการประเมินผล การประเมินผลจะช่วยให้ทราบแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่า สามารถบรรลุผลได้มากหรือน้อยเพียงใด ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนิเทศภายในมีอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ สังเกต การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 136-140) ได้กล่าวถึงความสำคัญกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศไว้ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศให้เกิดผลการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูเป็นคณะ
 - 1.2 ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการสม่ำเสมอ เคารพหลักการและเหตุผลการปรับปรุงคุณภาพของงาน
2. กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหา และข้อบกพร่องงานวิชาการของโรงเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ
 - 2.1 เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน
 - 2.2 ปรีกษาหารือกับครูเป็นรายบุคคลและคณะ
 - 2.3 จัดประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียน
 - 2.4 ศึกษาความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงาน
 - 2.5 รับฟังข้อพิจารณา ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นจากบุคคลภายนอกโรงเรียน เช่น ศึกษานิเทศก์ กรรมการโรงเรียน ผู้นำชุมชน เป็นต้น
3. กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในตามความต้องการและความจำเป็นตามสภาพของโรงเรียน ได้แก่
 - 3.1 ปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ ให้เข้าใจในวิธีการทำงาน
 - 3.2 จัดให้มีการสาธิตการสอน
 - 3.3 จัดประชุมครูเกี่ยวกับงานวิชาการในระดับชั้นและระดับกลุ่ม ประสพการณ์
 - 3.4 จัดให้มีการอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์
 - 3.5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น การจัดทำอุปกรณ์การสอน แผนการสอน

3.6 จัดบริการเอกสารทางวิชาการแก่ครู เช่น หลักสูตร คู่มือครู หนังสือประกอบการศึกษาเป็นต้น

3.7 จัดให้มีการศึกษาดูงานการสอนของโรงเรียนอื่นเพื่อสร้างแนวทางปรับปรุงงาน

3.8 ให้ครูได้มีวัสดุและสื่อในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

3.9 จัดให้ครูได้มีการประเมินผลตนเอง

3.10 ร่วมวางแผนกับศึกษานิเทศก์ ในการปรับปรุงงานของโรงเรียน

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 47-48) ได้ระบุว่าในการ พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนให้แก่คณะครูในโรงเรียน และการพัฒนาตนเอง
3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ
4. ให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน
5. ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน
6. ติดตามประเมินผลดำเนินการร่วมกับคณะครูในโรงเรียนและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง
7. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้เกิดการเสริมแรง ให้การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีหลายประการจึงทำให้การจัดการนิเทศภายในประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเข้าใจการนิเทศเป็นงานของผู้บริหาร
2. ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและความสำคัญต่องานวิชาการ
3. ผู้บริหารต้องเน้นการบริหารบุคคลเป็นหลัก เพราะถ้าสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพแล้วจะมีผลต่อประสิทธิภาพของงานทุกด้าน
4. ผู้บริหารต้องยอมรับการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน

วรรณดี สุธาพานิชย์ (2557: 84) ได้กล่าวถึง ทักษะในการจัดการสำหรับผู้นิเทศประกอบด้วย การวางแผน การจัดการบุคลากร การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในทุกเรื่อง จะต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น สร้างการยอมรับในการแลกเปลี่ยนให้เกิดขึ้นกับครูเป็นสำคัญ

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 83-84) ได้กล่าวถึง ความรู้ ทักษะและเจตคติของ
 ผู้นิเทศ ดังนี้

- 1) ผู้นิเทศมีความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับวิธีการสอนเป็นอย่างดี
- 2) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อเป็นอย่างดี
- 3) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอน
- 4) ผู้นิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศ
- 5) ผู้นิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ

รัศมี ภูกันดาน (2562: 38-39) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน
 ประกอบด้วย

- 1) ทักษะด้านบุคคล ได้แก่ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
 ทักษะการติดต่อสื่อสาร และทักษะด้านคตินิยม
- 2) ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเสริมสร้างแรงจูงใจ
 ทักษะการประเมินผล และทักษะเสนอแนะ
- 3) ทักษะทางด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ทักษะในการบริหารบุคคล และทักษะ
 การบริหารจัดการทรัพยากร

สรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศ
 ในการใช้ความรู้ ความเข้าใจ วิธีการและเทคนิคที่จำเป็นกับการนิเทศภายใน ทักษะการเป็นผู้นำ
 ทักษะการบริหารบุคคล ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการบริหารจัดการ ความสามารถ
 ในการร่วมกับบุคคลอื่น ๆ สามารถตัดสินใจและจูงใจให้สมาชิกภายในกลุ่ม มีความร่วมมือในการทำงาน
 และมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้และทักษะของผู้นิเทศ สรุปได้ว่า ความรู้
 และทักษะของผู้นิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้และทักษะที่สำคัญ ๆ คือ
 ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อจูงใจให้สมาชิกหรือกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
 ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ
 ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทักษะการบริหารจัดการบุคคลให้มีความเหมาะสม
 กับงาน ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทักษะการประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและ
 พัฒนาหาแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1
 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การ นิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ									ความถี่
	Glickman, et. al., (1990)	Sergiovanni, Thomas j. & Staratt, Robert j. (2007)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556)	ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558)	เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552: 75)	วิฑรา เล่าเรียนดี (2556: 22)	วรรณดี สุระพาณิชย์ (2557: 84)	พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 83-84)	รัตณี ภูกันตาน (2562: 38-39)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 2. ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ										
2.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
2.2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่น ยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน ร่วมกัน	/	/	/	/	/	/		/	/	8
2.3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของ งานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	/	/	/	/		/	/	/		7
2.4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละ บุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและ กัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
2.5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงาน ร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
2.6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสม กับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากร	/	/	/	/		/	/		/	7
2.7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและ ความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	/	/	/	/		/		/	/	7

จากตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร
ประกอบด้วย 1) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ 2) มีความเป็น

ผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน 3) มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน 4) มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ 5) มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน 6) มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 7) มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ความหมายการมีส่วนร่วม

กุสตาโว (Gustavo, 1992: 75) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้น โดยทั่วไปเป็นที่เข้าใจกันว่า หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมมีความชัดเจน และลึกซึ้งไปกว่าเพียงการมีส่วนรับผิดชอบ เมื่อการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการมีส่วนรับผิดชอบของแต่ละบุคคล หรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ณัฐธรา พวงจันทร์ (2552: 18) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา ตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการรับผิดชอบด้วยกัน

ลลิตา ปะบุตร (2555: 8) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ สนับสนุน ตัดสินใจ กำหนดการวางแผนอย่างมีระบบ กำหนดนโยบาย มีการติดตามผลและประเมินผลร่วมกัน นำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจทั้งในทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ไกรประสิทธิ์ พันสอาด (2555: 17) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา หรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งในด้านการวางแผน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ หลักสูตร งบประมาณ การสนับสนุนสื่อต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอน

การร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันประเมิน และร่วมกันปรับปรุง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 อ้างถึงใน ลลิตา ปะบุตร, 2555: 9) ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน หรือองค์กรนั้น โดยมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน แล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน และได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว 2) การมีส่วนร่วมมีผลทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง เกิดความร่วมมือ และเกิดการยอมรับมากขึ้น 3) เป็นการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถทักษะในการทำงาน 5) การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

เจษฎา หล้าคา (อ้างถึงใน ดิเรก อนันต์, 2556: 19) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการวิเคราะห์ปัญหาของบุคลากร และหาวิธีการแก้ปัญหาของบุคลากรเอง และหาวิธีแก้ไขอย่างเหมาะสม 2) การมีส่วนร่วม ทำให้เกิดพลังการต่อรอง เกิดการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ อย่างกลมกลืนกัน 3) เป็นการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร 4) ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่กระบวนการกระจายอำนาจจากผู้บริหารไปยังบุคลากรต่าง ๆ ในอนาคต และเกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ความสำคัญในการพัฒนาต่าง ๆ นั้น จะเกิดความสำเร็จได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาการศึกษาด้วยกระบวนการทางสังคมของสมาชิกในโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

วรูมและเยตตัน (Vroom and Yetton, 1973: 156) ได้ศึกษาและแบ่งลักษณะการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนี้

1. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้บริหารเห็นแล้วว่า การใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่นั้นมีมากเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานที่สำคัญ ๆ ได้

2. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง ภายหลังจากได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การหาข้อมูล อาจใช้วิธีการประชุมหรือสอบถามปัญหาก็ได้ แต่อำนาจการตัดสินใจยังเป็นอำนาจของผู้บริหาร ผู้บริหารอาจจะบอกปัญหาหรือไม่บอกปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ เมื่อขอผู้ใต้บังคับบัญชาหาข้อมูลให้แทน

3. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนทราบปัญหา ขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยไม่ต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามารวมกลุ่มกัน ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจซึ่งการตัดสินใจนี้อาจจะไม่ได้มีอิทธิพลมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

4. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง โดยมีการร่วมอภิปรายกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มได้ทราบปัญหา รวบรวมความคิดและข้อเสนอแนะจากกลุ่ม ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจเอง และการตัดสินใจนั้นอาจจะส่งผลหรือไม่เป็นผลมาจากข้อมูลที่ได้จากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

5. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มได้ทราบปัญหาและร่วมกับกลุ่มเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน โดยยึดความคิดเห็นของกลุ่ม บทบาทของผู้บริหารจะเป็นไปในลักษณะประธาน ผู้บริหารจะไม่พยายามที่จะบังคับให้กลุ่มยอมรับความคิดเห็นของตน และผู้บริหารเต็มใจที่จะยอมรับวิธีการแก้ปัญหา รวมทั้งการดำเนินก็เพื่อการแก้ปัญหาที่เป็นข้อสรุปของกลุ่ม

มาสโลว์ (Maslow, 1987: 25) ได้คิดค้นทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม (Theory of Social Psychology) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ของการกระทำของมนุษย์ไว้หลายประการ และได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ความต้องการเหล่านั้นถูกจำกัดความต้องการ จากน้อยไปหามาก เมื่อความต้องการใดเกิดขึ้นแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการเหล่านั้นก็ยังคงอยู่ และจะเป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมโน้มไปในทางที่จะบำบัดความต้องการเหล่านั้นอยู่เสมอ และได้อธิบายว่าความต้องการพื้นฐานที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ 5 ประการด้วยกัน และแยกออกเป็นระดับต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need) ถือว่าเป็นความต้องการขั้นแรกสุด
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety need)
3. ความต้องการความรัก (Love or Belonging need)

4. ความต้องการการยกย่องนับถือจากคนอื่นหรือมีเกียรติในสังคม (Esteem need)

5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization need)

ลิเคอร์ท (Likert, 1981: 40) เสนอแนวคิดในการบริหาร เรียกว่า ระบบการบริหาร 4 รูปแบบ (Four system of management) เป็นรูปแบบในการจัดหน่วยงาน 4 ระบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ระบบเผด็จการเต็มขั้น (Exploitive authoritative)

รูปแบบที่ 2 ระบบเผด็จการแบบมีศิลปะ (Benevolent authoritative)

รูปแบบที่ 3 ระบบกลุ่มที่ปรึกษา (Consultative group)

รูปแบบที่ 4 ระบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Participative group)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นลักษณะของผู้บริหารกระจายอำนาจให้กับบุคลากรภายในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บริหารที่จะเปิดโอกาสให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในระดับใดที่ต้องการ

ความหมายการมีส่วนร่วมในการบริหาร

โคเฮนและอัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980: 220) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินกิจกรรม ร่วมในการปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผลทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ

คีธ เดวิส (Keith Davis อ้างถึงใน อุทัย นกเผือก, 2554: 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการบรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งให้ความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom อ้างถึงใน รุ่งนภา แดงดี, 2557: 48) ได้อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) เมื่อเกี่ยวข้องก็คิดช่วยเหลือกัน (Contribution) และร่วมกันรับผิดชอบ (Responsibility)

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553: 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล นอกจากนี้ การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่าและศักดิ์ศรี อีกทั้งกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ

ผู้ที่ละเลยหรือเฉยเมยไม่เข้าร่วม จะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมทำให้เสียสิทธิ์หรือมีสิทธิ์ด้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วม ในกิจกรรม หรือกล่าวได้ว่าการละเลย ไม่สนใจเป็นสภาวะที่บุคคลปลีกตัวเองออกจากสังคมนั่นเอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (อ้างถึงใน เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553: 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การที่บุคลากรหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ ในเรื่องหรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร ซึ่งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมให้กำลังใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมประเมิณผล การบริหารที่ได้สนับสนุนทั้งด้านกำลังใจ ความคิด กำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ พร้อมกับร่วมกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมิณผล เพื่อให้การบริหาร มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ณัฐภา พวงจันทร์ (2553: 25) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ ผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกับแก้ปัญหา ช่วยให้หน่วยงานเกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการศึกษา ความสำเร็จในหน่วยงานจะเกิดขึ้นด้วย การร่วมปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน ทุกฝ่าย ร่วมแรง ร่วมใจกันและที่สำคัญผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับคนในหน่วยงาน ดังนั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรจึงเป็นปัจจัยในการบริหารที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นในทุกองค์กร เพราะการมีส่วนร่วม ในแต่ละระดับจะมีบทบาทที่ร่วมปฏิบัติได้มากน้อยต่างกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูจึง มีผลต่อการบริหารงานโรงเรียน เพราะการมีส่วนร่วมของครูก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยผลักดันการขับเคลื่อนกลไก การทำงานของผู้บริหารให้ดำเนินไปด้วยดี เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรทุกฝ่าย จะช่วยลด การต่อต้านการทำงานของผู้บริหารและเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ที่ตนได้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงาน โรงเรียน

อุทัย นกเผือก (2554: 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ กิจกรรมที่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร และสมาชิกของชุมชน ร่วมคิด ร่วมมือกันทำ และร่วมประเมิณผล เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ชุมชน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 228) กล่าวว่า บุคคลมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนิน กิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยา เป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็น ถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือ องค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานที่ดีที่สุด

รุ่งนภา แดงดี (2557: 47) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน เกิดความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง มีส่วนร่วมในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

เสาวนีย์ เตือนเด่น และ คณะ (2558: 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อทุกคนตามบทบาทหน้าที่ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

โคเฮนและอัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980: 220-223) ได้กล่าวถึง ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้สร้างกรอบพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision making) การที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งการให้ข้อมูล ร่วมคิดหาแนวทาง การร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินงาน การเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในการบริหารองค์กร และการประเมินผล ด้วยเหตุผลนี้จึงแยกความแตกต่างของการตัดสินใจไว้ 3 ประเภท คือ

1.1 การตัดสินใจเบื้องต้น เริ่มต้นด้วยการระบุถึงความต้องการขององค์กรและวิธีการที่บุคลากรจะได้รับการติดต่อผ่านโครงการหนึ่ง ๆ เป็นการตัดสินใจในระยะเริ่มต้น

1.2 การตัดสินใจช่วงกิจกรรม เกิดขึ้นหลังจากการตัดสินใจเบื้องต้นแล้ว อาจมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานมากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเบื้องต้น มีโอกาสมากมาย

ในการค้นหาความต้องการและความสำคัญใหม่ ๆ ที่งานสามารถตอบสนองได้เช่นเดียวกับการดำเนินโครงการ ด้วยวิธีที่ตรงกับความต้องการของผู้คนได้ดีที่สุด

1.3 การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม ตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับองค์กรด้วยความพยายามที่จะมีส่วนร่วมในด้านการส่งมอบขององค์กร กรอบการทำงานที่ได้ชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ เช่น องค์กรประกอบของบุคลากร กระบวนการประชุม การคัดเลือกผู้นำ และอิทธิพลขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Participation in implementation) เป็นการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการประสานขอความร่วมมือในการปฏิบัติการ แบ่งได้ 3 วิธีหลัก ได้แก่

2.1 การมีส่วนร่วมของทรัพยากร การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากร สามารถใช้รูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดหาแรงงาน เงินสด สินค้า วัสดุ และข้อมูล ปัจจัยการผลิตดังกล่าวมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการหาแหล่งทรัพยากรในองค์กร การมีส่วนร่วมของทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะที่จะรู้ว่าใครเป็นผู้มีส่วนร่วมและวิธีการบริจาคของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความสมัครใจ ค่าตอบแทน หรือถูกบีบบังคับ ระดับที่บุคคลได้จัดให้เป็นรายบุคคลหรือส่วนรวม และไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ หรือต่อเนื่องก็ตาม คำถามเหล่านี้เป็นคำถามที่สำคัญมาก เนื่องจากการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมักเป็นทั้งความไม่เท่าเทียมและการแสวงประโยชน์

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน เป็นวิธีที่สองที่บุคลากรในองค์กรจะมีส่วนร่วมในการดำเนินการ บุคลากรมีบทบาทในการประสานงานกับกิจกรรมต่าง ๆ ของการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงานอาจเพิ่มการพึ่งพาตนเองของบุคลากรได้ โดยการฝึกอบรมในด้านเทคนิคในการดำเนินงาน แต่อาจมีข้อมูลภายในและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการแก้ปัญหาและข้อจำกัดที่มีผลกระทบต่องานที่กำหนด

2.3 การเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติการ สุดท้ายอาจเป็นรูปแบบที่ใช้กันมากที่สุดในการเข้าร่วมปฏิบัติการ คือ ทุกคนร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติการให้ประสบผลสำเร็จ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in benefit) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแบ่งปันสิ่งที่ได้ตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และส่วนตัวที่เกิดจากการดำเนินงาน องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความต้องการที่เปลี่ยนแปลงที่ต้องการ คือ

3.1 ประโยชน์ทางวัสดุ อาจสรุปได้ว่า เป็นการเพิ่มขึ้นของการบริโภครายได้หรือทรัพย์สิน

3.2 ประโยชน์ทางสังคม มักเป็นบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก

3.3 ประโยชน์ส่วนบุคคล มักเป็นที่ต้องการอย่างมากแม้ว่าจะไม่บรรลุผลเป็นรายบุคคล แต่ก็เป็นที่มาของสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากบุคคลได้รับอำนาจทางสังคมและการเมืองมากขึ้นจากการดำเนินงาน เราเรียกว่า ประโยชน์ส่วนบุคคล เพื่อแยกความแตกต่างจากผลประโยชน์ของ “วัสดุ” และ “สังคม”

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ให้ข้อมูลพื้นฐาน ควบคุม ติดตามและการตรวจสอบการดำเนินการทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป การมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อมอาจเกิดขึ้นได้ หากมีขั้นตอนการควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติการอย่างเป็นทางการ

คีธ เดวิส (Keith Devis, 1981: 160-165) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 6 รูปแบบ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแง่มุมที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือการที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้เห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

รูปแบบที่ 2 การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democratic management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแต่ละคนมีเสียงหนึ่งเสียงเท่านั้น (one man-one vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไม่จำกัดตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

รูปแบบที่ 3 การบริหารแบบคณะทำงาน (Work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้แก้ปัญหา และพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะทำงานเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะทำงานให้มีความรู้ที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุง โดยปกติคณะทำงานจะประกอบด้วย ฝ่ายบริหารและพนักงาน แต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยคณะทำงานอาจเป็นคณะทำงานกลุ่มเล็ก ๆ หรือคณะทำงานคณะใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะทำงาน ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะทำงานได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

รูปแบบที่ 4 การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้ความคิดและวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

เดวิส (Davis) ให้ข้อมูลว่าในสหรัฐอเมริกาความคิดเห็นถึงร้อยละ 25 ที่เป็นที่ยอมรับสำหรับรางวัลที่เจ้าของความคิดจะได้รับตอบแทนนั้นอาจแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน ตัวอย่าง หนึ่ง คือ ข้อเสนอแนะที่นักบินของบริษัทการบินพาณิชย์แห่งหนึ่งเสนอต่อบริษัทให้ย้ายสินค้าบนเครื่องบินลงได้ถึง 458,500 ดอลลาร์ ในช่วง 1 ปี และเจ้าของความคิดยังนี้ได้รับรางวัลถึง 458,500 ดอลลาร์

รูปแบบที่ 5 การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหาร ระดับกลางฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อแก้ปัญหา นั้น วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาก็ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ การบริหารลักษณะนี้ จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมประเภทหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป นอกจากนี้ ยังช่วยปรับปรุงความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหารให้ดีขึ้น มีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้นและเป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการทางการบริหารที่ดี โดยผลที่ได้คือ ความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง อย่างไรก็ตามวิธีการนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารระดับกลางควรต้องศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ อย่างจริงจังและรอบคอบระมัดระวังด้วย

รูปแบบที่ 6 การบริหารแบบร่วมมือเป็นกรรมการบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตก ในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่า ให้มีตัวแทนเพียง 2 คน เท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมการบริหาร การบริหารลักษณะนี้ มีผลดีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจ

ล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระดาชามากเกินไป ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น

ซัชคิน (Sashkin, 1982: 110-113) ได้เสนอวิธีสำคัญ 4 ประการ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) มีความหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงาน เพื่อให้พวกเขาจะได้พยายามทำให้งาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม ให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in Problem Solving) เป็นความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in Change) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะมีความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลองค์กร เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร มีความหมายของงานนั้นจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกท้าทายให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขอีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของงานตามหลักวิทยาศาสตร์

พุตติ (Putti, 1987: 186) ได้กล่าวถึงแนวคิดวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 8 รูปแบบ คือ

1) การวางแผนแบบสแกนลอน (The Scanlon plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานเป็นทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิต ค่าจ้าง และผลกำไร

2) เจเคกรุป (JK Group) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาด กลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แล้วพยายามจะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์

ผู้นำบางกลุ่มอาจจะได้รับเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3) การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ในบริษัท

4) ทีกรุป (T-group approach or Sensitivity) วิธีการนี้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนต้องเข้าใจตนเองก่อน

5) การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์กร (Multiple management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6) คิวซีซี (Quality control circle) ระบบคิวซีซี เป็นการทำงานของคนกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจึงหาแนวทางแก้ไข

7) แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee approach for participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8) การมีส่วนร่วมในการสร้างทีม (Participation and team building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม

สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996: 391-393) ศาสตราจารย์ผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานควรจะได้รับการควบคุม

จากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่เป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจ และให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีคือ ความไว้วางใจ (trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนดีกว่าใคร ๆ ทุกคนสามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมและสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ใน บุคลากรทุกระดับในองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วม ของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศสละ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) ความขัดแย้ง เป็นความต้องการหลักหรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบ ร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน สามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำทลาย ความสามารถ ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจน ทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความอิสระ ต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงาน ของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจ ในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความ รับผิดชอบที่ตนได้รับ

คีธและเกิร์ลลิง (Keith and Girling อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556: 6-10) กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ดังนี้

1. การพัฒนาค่านิยมการมีส่วนร่วมขององค์กร (Develop a set written values) การพัฒนาค่านิยมการมีส่วนร่วมขององค์กร เป็นการเขียนภาพในอนาคตขององค์กร โดยให้บุคลากรระดับปฏิบัติร่วมกันเขียนภาพพจน์ความสำเร็จที่จะเกิดในองค์กร และสิ่งที่ควรปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะเป็นความรู้สึก ความต้องการของบุคลากรที่อยากจะทำให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. การสร้างข้อผูกพันของบุคลากร (Get the personal commitment) การสร้างข้อผูกพันของบุคลากรในองค์กร เป็นการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารในระดับสูงและระดับปฏิบัติยึดมั่นในข้อผูกพันที่สร้างขึ้นไว้ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงก็ยังมีข้อผูกพันที่จะทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ในองค์กร

3. การฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น (Train employees to develop the necessary skills) การฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกระบวนการตัดสินใจเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะสนับสนุนให้มีการมีส่วนร่วมมากขึ้น และมีทักษะเชิงเทคนิคต่าง ๆ จะช่วยให้การดำเนินงานส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องอุทิศตนและเวลาในการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

4. การสื่อสารทั่วทั้งองค์กร (Confirm the information flow up and down the organization) การสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ในระดับบริหารและระดับปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็น เพราะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจที่ทุกระดับจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร

5. การเริ่มต้นเกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน (Begin with broad involvement in the planning process) การมีส่วนร่วมควรเริ่มต้นให้บุคลากรทุกระดับขององค์กรเกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับการวางแผนการจัดกิจกรรมให้ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้เป้าหมายขององค์กร จะนำไปเป็นเป้าหมายของงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ จะทำให้เกิดเป้าหมายร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กร

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2553: 10) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบสิ่งเหล่านี้ จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นมิใช่แรงจูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ กลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ คนที่ทำงานย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม ในทางตรงกันข้ามการทำงานที่นายจ้างคิดคำนึงแต่ผลประโยชน์ด้านเดียวด้วยการให้ทำงานตามตาราง ทำตามกรอบที่กำหนด มีการควบคุมเวลาและกฎระเบียบ โดยมีให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในกิจการองค์กร ย่อมไม่สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ดี

เพราะสมาชิกในหน่วยงานไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ และอาจไม่เห็นด้วยกับนโยบายการยอมทำตามคำสั่งของผู้บริหาร (Consent) จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องทำงานอย่างฝืนใจ ดังนั้นผลผลิตที่ได้จึงไม่ดีเท่าที่ควร เพราะไม่ได้เกิด ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จเกิดจากผลงานของผู้บริหารท้ายที่สุด ในองค์กรก็จะมี พฤติกรรมการทำงานในลักษณะทำไปตามหน้าที่เท่านั้น เป็นผลให้ขาดการแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ใด ๆ การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ บริหารในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้สึก สร้างการปฏิบัติงานจริง สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นใน องค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้การบริหารและการจัดการองค์กรบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้

สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสำคัญในการบริหารองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจาก ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนสามารถ เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ย่อมเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร เกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จและ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร สรุปได้ว่า การมี ส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสบุคลากรได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วยความไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อ สถานศึกษา

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นำ องค์กรประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นำเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ							ความถี่
	Cohen & Uphoff (1980: 220-223)	Keith Davis (1981: 160-165)	Sashkin (1982: 110-113)	Putti (1987: 186)	Swansburg (1996: 391-393)	Keith & Gilling (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556: 6-10)	เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553: 10)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นำเทศ 3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร								
3.1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน	/	/	/	/	/	/	/	7
3.2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล	/	/	/	/	/	/	/	7
3.3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ	/	/		/	/	/	/	6
3.4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิค ต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ	/	/	/	/	/	/	/	7
3.5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	/	/	/	/	/	/	/	7
3.6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนาภายในหน่วยงานให้บรรลุ เป้าหมาย	/	/	/	/	/	/	/	7

จากตารางที่ 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นำเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 6 ตัวแปร
ประกอบด้วย 1) มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น

และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล 3) มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่เต็มความสามารถ 4) มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ 5) มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร และ 6) ความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางานภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ

ความหมายของการสร้างขวัญและกำลังใจ

มิลตัน (Milton, 1981: 151-152 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 21) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ คือ ทศนคติความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไป และมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

เดสเลอร์ (Dessler, 1994: 10) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน นับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่มีผลให้พนักงานมี Commitment ที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจทำงานให้กับองค์กรนั้น

เนโกร (Negro, 1995: 383) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นเรื่องที่ไม่เห็นเด่นชัดนัก แต่มีความสำคัญมาก เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลต่าง ๆ ภายในกลุ่มหรือภายในหน่วยงาน มากกว่าตัวบุคคลเพียงคนเดียว

เชอร์แมน (Sherman, 1995: 431) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจว่า หมายถึง ท่าทีของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

พินดา วรรณเวียง (2553: 8-9) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านบวกและด้านลบ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เบญจมาศ สมศรี (2553: 9) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความพึงพอใจ และ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

สุรเชษฐ์ สุวพร (2553: 14-15) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงาน อุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กร การทุ่มเทความสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างร่วมแรงร่วมใจ มีพลังสัมฤทธิ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีพันธะผูกพัน ต่อหน้าที่ งานที่ปฏิบัติอย่างสูง การได้รับการยอมรับจากสังคม

ณัฐรัฐ จันทะโลก (2553: 16) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ภาวะของจิตใจ หรือทัศนคติ หรือแรงผลักดันของบุคคล หรือบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์ แห่งการทำงานร่วมกันของกลุ่มเพื่อจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อันที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการที่จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นความมุ่งมั่น ความรักหมั่นเค้นหรือความเฉื่อยของกลุ่ม

เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554: 10) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจเป็นรากฐานของ สภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจ เป็นเหมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจในการทำงานแก่องค์กร ถ้าสมาชิกในองค์กร ใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานขององค์กรนั้นมักจะล้มเหลว หรือไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งลักษณะการมีขวัญและกำลังใจจะแสดงออก ดังนี้ 1) ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน ดี ซึ่งมีไ้เกิดจากแรงกดดันภายนอก 2) สมาชิกมีความขัดแย้งน้อย และกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้ 3) กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบความสำเร็จอยู่เสมอ 4) สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มด้วยกัน 5) สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันใน เป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน 6) สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำโดย ยินยอมให้ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม 7) กลุ่มมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้ส่วน ลักษณะขวัญกำลังใจต่ำจะมีการแสดงออก ดังนี้ 7.1) มีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม แบ่งเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย 7.2) ภายในกลุ่มมีการต่อสู้ถกเถียง กันและวิพากษ์วิจารณ์กัน 7.3) กลุ่มไม่สามารถแก้ปัญหาเมื่อมีการเผชิญหน้ากัน 7.4) ระหว่างสมาชิก ของกลุ่มจะไม่สนิทสนมกัน ซึ่งอาจทำให้มีความยากลำบากเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ และมีความยุ่งยาก ในการที่จะมีมติใด ๆ ออกมาเกี่ยวกับความจำเป็น การดำรงอยู่ วัตถุประสงค์และคุณค่าของกลุ่ม จะไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนจะมี วัตถุประสงค์แตกต่างกันไปจากวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และมีทัศนคติเป็นลบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2554: 38) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยสำคัญ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดการสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์กร และสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมา คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

กานดา จันทรย์แย้ม (2556: 95) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง สภาพทางจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติ และความพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้ โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยทางกายภาพ และปัจจัยทางด้านจิตใจ

ธนากร รุจิมาลัย (2559: 10) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจ ไว้ว่า ขวัญและกำลังใจของการปฏิบัติงาน คือ ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นก็คือพลังรวมกลุ่มที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดี หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจดีจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ ที่มีต่อพฤติกรรมของคน ที่มีต่อปัจจัยองค์ประกอบในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้า ความร่วมมือร่วมใจ การให้เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร และการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสามัคคี มีความร่วมมือกัน และพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวาง รวมถึงความภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ขวัญและกำลังใจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับทุก ๆ องค์กรในการสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศในการทำงานแก่บุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ดังนี้

โชติมา ธวัชควัฒน์ (2552: 27-28) กล่าวถึง การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้ 1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทุกคนมีความหวังใน โอกาสก้าวหน้า 2) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกัน

และกัน 3) วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโยกย้าย 4) กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ 5) สนับสนุนให้ทำงานที่มีความพึงพอใจ และมีโอกาสได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่ม 6) การจัดสวัสดิการที่ดี เพราะการให้สวัสดิการเป็นการบำรุงขวัญทางหนึ่ง สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างธรรมดา เช่น การมีสหกรณ์เงินออมทรัพย์เงินช่วยเหลือบุตร ฯลฯ การให้สวัสดิการทำให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย เมื่อเขาเกิดมีปัญหาที่เขาต้องการความช่วยเหลือ 7) จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับความสะดวกสบาย และความปลอดภัย รวมทั้งการปรับปรุง หาคำเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยมาใช้ในองค์กร ขวัญ เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารงานที่ดีจะต้องคอยตรวจสอบถึงสถานะของขวัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดนัย กัลยาราช (2552: 34) การเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่จะเอื้ออำนวยมากในการดำเนินการ เพราะคนเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร เป็นตัวจักรสำคัญของการพัฒนา การจะทำให้คนมีความสุขและมีความพอใจ มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ

สมิต สัมภูการ (2561: ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานต้องมีความเชื่อมั่นว่า "คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด" และปฏิบัติต่อพนักงานดังต่อไปนี้ 1) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า บริษัทหรือโรงงานของญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญมากมีอาคารสถานที่ ซึ่งสะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ ต่างจากโรงงานที่นำพนักงานเข้ามาอยู่กันอย่างแออัดยัดเยียดเหมือนคุก ต้องนั่งนอนพักกลางวันบนทางเดินหรือชอกติ๊ก 2) จัดแบ่งงานให้ชัดเจนโดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัดว่าพนักงานคนใดได้รับมอบหมายให้ทำงานอะไร สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่เพื่อที่จะไม่เกิดการก้าวร้าวหน้าที่ มีความขัดแย้งระหว่างกัน ในประการสำคัญจะต้องให้พนักงานรู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน ไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน 3) สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และ ความสนใจเพื่อให้พนักงานมีความสุขที่ได้สนุกกับงาน เพราะได้มีความภาคภูมิใจ และชื่นชมในผลสำเร็จของงานแทนที่จะได้รับคำตำหนิติبن จากหัวหน้า เพราะทำงานที่ไม่ถนัดและเกิดความผิดพลาด ถ้าพนักงานทำงานด้วยใจรัก เขาก็จะทำงานอย่างทุ่มเท

เช่นเดียวกับงานอดิเรก ซึ่งเป็นงานที่เขาเลือกเอง 4) ให้ความยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานไม่ให้เกิดความคิดว่าหัวหน้ามุ่งแต่จะใช้งานอย่างหัวปักหัวปำแต่ไม่คำนึงถึงคุณค่าของคน เป็นการแสดงถึงการขาดความจริงใจ การยกย่องต้องเป็นไปตามความจริงไม่ใช่การเอนเอียงแบบลอกใช้ ทั้งจะต้องให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปมิใช่ชมเชยกันเมื่ออยู่ตามลำพัง ควรชมเชยในที่เปิดเผยต่อหน้าเพื่อนร่วมงานหรือในที่ประชุม 5) ให้โอกาสแก่พนักงานซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม 6) ให้ความสนใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง ด้วยการออกเดินพบปะพูดคุยวิสาสะกับพนักงานบ้างตามโอกาสและความเหมาะสมซึ่ง จะต้องปฏิบัติด้วยความจริงใจและมีอัธยาศัยไมตรี ไม่ใช่แบบหาเสียงเลือกตั้งเป็นครั้งคราว หรือสร้างภาพลักษณ์แบบเสแสร้ง 7) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและพัฒนาให้เป็นระบบไคเซ็น (Kaizen) ที่คิดปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 8) ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารแต่ละองค์กร ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความมั่นคง โดยผู้บริหารต้องมีการจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดคุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดวางตำแหน่งของบุคลากรให้มีความชัดเจนเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน ให้ความยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เมื่องานประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน มีความจริงใจ มีอัธยาศัยที่ดี และช่วยเหลือแก้ปัญหาตามความเหมาะสม อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพัน เสียสละ พุ่งเพียรกาย แรงใจ รักงานในงานที่ทำอย่างเต็มใจและเต็มที่ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ (Maslow) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าความต้องการของบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ เขาได้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

อีกทั้งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการที่จำเป็น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ก็จะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ได้ 2) ความต้องการความก้าวหน้า ได้แก่ ความต้องการการยกย่องนับถือและความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลนี้เจริญเติบโตและพัฒนาไปจนถึงศักยภาพที่เขามีอยู่ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553: 192-193) ความต้องการดังกล่าวสามารถจัดอยู่ในลำดับขั้นตอนโดยเรียงระดับจากน้อยสุดไปมาก ได้ดังนี้ 1) ความต้องการทางสรีระ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อเอาชีวิตรอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม 2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น 3) ความต้องการทางสังคม เป็นความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วม และการเข้าหมู่เข้าพวก 4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 116-117)

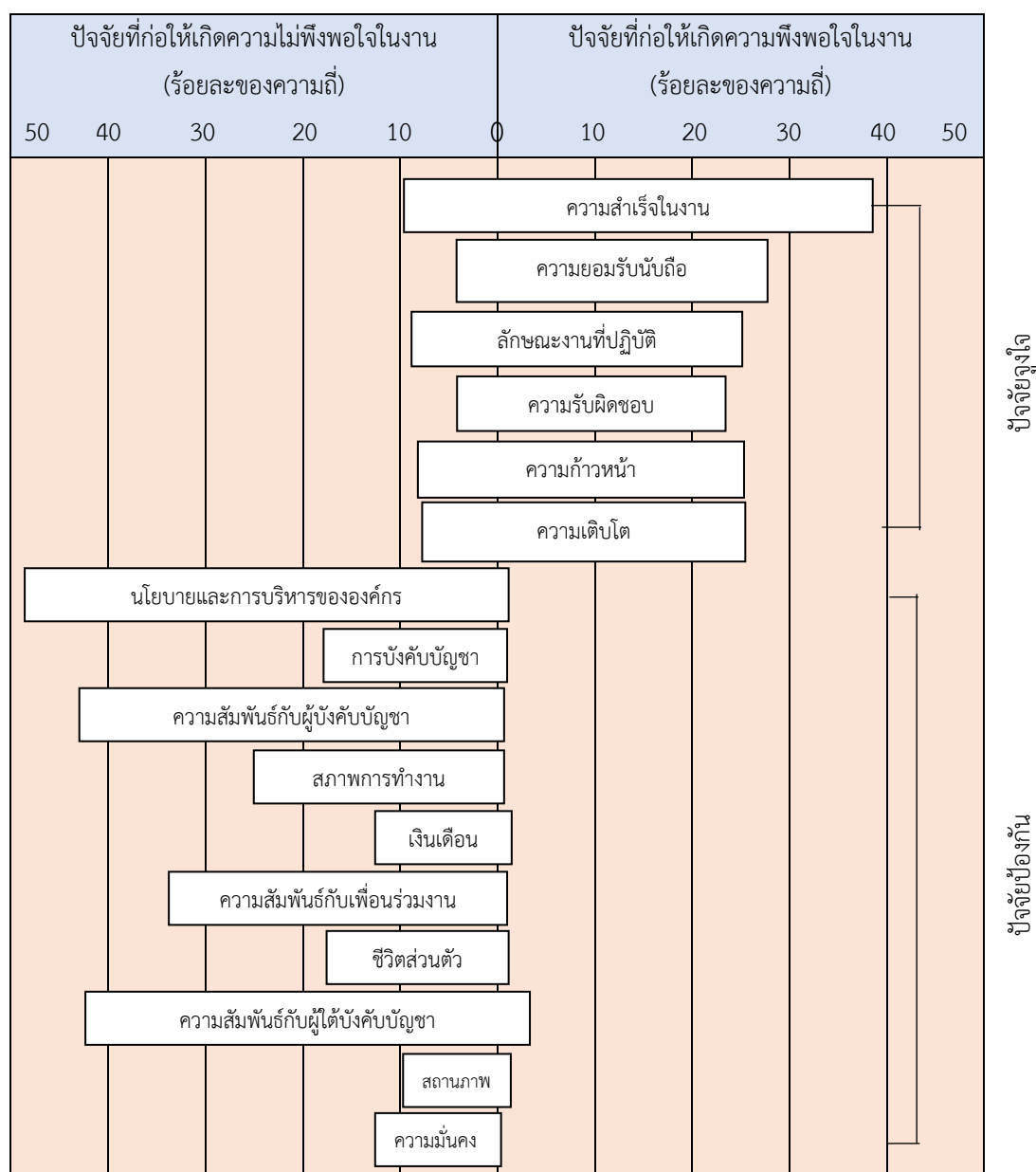
ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดยเคลย์ตัน พี. แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้สร้างรูปแบบที่แตกต่างออกไป ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการอี อาร์ จี (ERG: Existence-Relatedness-Growth Need Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประเภท ดังนี้ 1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายเพื่อการมีชีวิตอยู่รอด ซึ่งรวมถึงความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้โดยเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น ความต้องการเป็นผู้นำ ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะทางสังคมที่สูงขึ้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ทาง

สังคมนี้จะเกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน รวมไปถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง สถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ความต้องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่ การงานเพิ่มขึ้น ความต้องการกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ นั้นไม่ได้เรียงตามลำดับขั้นตอนความต้องการเหมือนของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์ สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจจะมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้ ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการคือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3) ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง 4) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ เชื่อว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาในปี ค.ศ.1950-1959 ได้เสนอว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากธรรมชาติของตัวงาน มิได้มาจากการรางวัลภายนอกแต่อย่างใด แนวคิดของทฤษฎีนี้เป็นผลมาจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคน เกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยป้องกัน (Hygiene Factors) และ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ดังนี้



ภาพที่ 6 ตารางที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีสองปัจจัย

ที่มา: ชูชัย สมितिไกร. (2554: 276). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

1) ปัจจัยป้องกัน (hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ประกอบด้วย ปัจจัย ดังต่อไปนี้ 1.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration) เช่น การวางแผนการบริหารองค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 1.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

มีความโอ้ออมอารี และสามารถให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 1.3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation with others) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 1.4) สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา 1.5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน 1.6) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรตลอดอายุการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป 1.7) สถานภาพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลที่แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังต่อไปนี้ 2.1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป 2.2) ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่น ๆ 2.3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติ 2.4) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น 2.5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก จำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่

ทฤษฎีสองปัจจัยเสนอว่า หากต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องทำให้บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจที่เหมาะสม แต่การให้ปัจจัยป้องกันมิได้ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด เพียงแต่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น (Herzberg อ้างถึงใน ชูชัย สมิติไกร, 2554: 276-279)

องค์ประกอบและปัจจัยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg and et al., 1959: 240 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 26-27) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบและปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจดีขึ้นอีก คือ 1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความสำคัญเพราะเปรียบเสมือนผู้ประสานงานระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานแต่ละวัน 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ คนส่วนมากชอบที่จะทำงานที่ตนถูกใจและสามารถได้ดี เพราะทำให้มีโอกาสใช้ความสามารถทางสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง 3) การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนจะรู้สึกพอใจต่อการทำงาน ถ้ารู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน 4) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่เข้าใจซาบซึ้งถึงระบบ และวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งานมีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น 5) ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและการบำเหน็จรางวัล การให้รางวัลจะช่วยจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต้องการปฏิบัติงานหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังใจ 6) สุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กัน เพราะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ อันเป็นผลโดยตรงจากด้านร่างกาย จึงถือว่าปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้ามีปัญหาอาจทำงานไม่ได้ดี

แอนเดอร์สันและแวนไดค์ (Anderson and VanDyke, 1963: 333-346 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 23-24) ได้ศึกษาวิจัยและรวบรวมปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของอาจารย์ไว้ 8 ประการคือ 1) การตกลงร่วมกันหรือเห็นพ้องด้วยกับจุดมุ่งหมาย 2) การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย 3) การใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน 4) ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน 6) สุขภาพทางกาย 7) ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ 8) ปัญหาส่วนตัวผู้ให้บริการ

เดวิส (Davis, 1972: 29-30 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 29) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคนงาน 500 คน พบว่า ความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่ดี 2) โอกาสความก้าวหน้า 3) ข่าวสารข้อมูล 4) การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์ 5) การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

6) การสังคมและการเคารพซึ่งกันและกัน 7) ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล 8) งานที่กอร์ปไปด้วยสารประโยชน์ 9) การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม

ผดุง วุฒิไฉย (2552: 12) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้คนในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจ ขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจ เป็นที่ยอมรับของพนักงานหรือไม่ คนทำงานมีความพึงพอใจ และภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่ มีความสัมพันธ์กันดีระหว่างคนปฏิบัติงานอยู่หรือไม่ สิ่งตอบแทนให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงใด การให้บำเหน็จบำนาญ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง สภาพการทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นที่พอใจของพนักงานหรือไม่

เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554: 33) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานโดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทักษะที่มีองค์กร ทักษะที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชาแบบคำนึงถึงพนักงาน ปริมาณงาน และความตึงเครียดของงาน การปฏิบัติตนต่อบุคคลในองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร ความพอใจในเงินเดือน ทักษะที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสาร แบบทางการภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน ทักษะที่เพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับทัศนคติที่มีต่อองค์กร ทักษะที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความตึงเครียดของงานและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนความพึงพอใจ ความภูมิใจและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน มีคำตอบที่เหมาะสม รวมทั้งการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และองค์ประกอบขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า รวมทั้งการให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาต่อชุมชนและชุมชนเต็มใจช่วยเหลือในกิจกรรมของโรงเรียน ดังนั้นการมีขวัญและกำลังใจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ สรุปได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหา และให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน เป็นต้น บุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศตน อุทิศเวลา ความสามารถ ความคิด

สร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคีในหมู่คณะและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
อย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าในงาน อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1
ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ								ความถี่
	Herzberg & et al. (1959: 240 อ้างถึงในสมบัติ ปัญญาธิ์, 2556: 26-27)	Anderson and VanDyke, 1963: 333-346 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาธิ์, 2556: 23-24)	Davis, 1972: 29-30 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาธิ์, 2556: 29)	Sherman (1995: 431)	ชูชัย สมิทธิโกกร. (2554: 276)	โงติมา รุ่งวัฒณ์ (2552: 27-28)	ผดุง วุฒิไธ (2552: 12)	เบญจมาศ แดงเพ็ญ (2554: 33)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4. การสร้างขวัญและกำลังใจ									
4.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ	/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และ สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่า ของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ	/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัว ผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อน ร่วมงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และ ประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ	/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและ จิตใจ	/	/	/	/	/		/	/	7

จากตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร
ประกอบด้วย 1) มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ
2) มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของ
สิ่งตอบแทนที่ได้รับ 3) การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถ
ของเพื่อนร่วมงาน 4) มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้าน

เศรษฐกิจ และ 5) มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล

1. การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1973: 149) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดให้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อให้จบชั้นประกาศนียบัตรในหมวดวิชาที่สำคัญ เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรพลานามัย หลักสูตรศิลปศึกษา เป็นต้น 2) หลักสูตร หมายถึง ค่าโครงทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่ต้องสอบ ซึ่ง โรงเรียนจัดให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ขั้นหรือได้รับประกาศนียบัตร เพื่อให้สามารถเข้าเรียนต่อในระดับทางสายอาชีพต่อไป ความหมายในข้อนี้ หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับรวมทุกวิชาเข้าด้วยกัน 3) หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะแนวของโรงเรียนหรือสถานศึกษา หรือนั่นคือ หลักสูตรทั้งฉบับ ประกอบด้วยเนื้อหาส่วนหนึ่งและการจัดประสบการณ์ไว้อีกส่วนหนึ่ง

บิน และคนอื่น ๆ (Beane and others, 1986: 34-35) สรุปความหมายของหลักสูตรไว้โดยใช้เกณฑ์ความเป็นรูปธรรม (Concrete) ไปสู่นามธรรม (Abstract) และจากการยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School - centered) ไปสู่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner - centered) โดยได้อธิบาย ไว้ดังนี้ 1) หลักสูตร คือ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการศึกษา (Curriculum as product) 2) หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการในการจัดการศึกษา (Curriculum as program) 3) หลักสูตร คือ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีความหมาย (Curriculum as intended learning) 4) หลักสูตร คือ ประสบการณ์ของผู้เรียน (Curriculum as experience of the learner)

โอลิวา (Oliva, 1992: 8-9) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 1) การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตร จึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไรหรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เช่น หลักสูตร คือ การถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น 2) การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามหลักสูตรในลักษณะนี้เป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตร ซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรมีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักสูตรเพื่อการปฏิรูปสังคม เป็นต้น 3) การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์

(Strategies) เป็นการให้นิยามหลักสูตรในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์หรือเทคนิค วิธีการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้รายบุคคล หลักสูตร คือโครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน

โซเวลล์ (Sowell, 1996: 5) ได้กล่าวว่า มีผู้อธิบายความหมายของหลักสูตรไว้อย่างมากมาย เช่น หลักสูตร เป็นการสะสมความรู้ดั้งเดิม เป็นวิธีการคิด เป็นประสบการณ์ที่ถูกกำหนดไว้ เป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้ เป็นความรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน เป็นเนื้อหาและกระบวนการ เป็นแผนการเรียนการสอน เป็นจุดหมายปลายทางและผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนและเป็นผลผลิตของระบบเทคโนโลยี เป็นต้น โซเวลล์ ได้อธิบายว่า เป็นเรื่องปกติที่นิยามความหมายของหลักสูตรมีความแตกต่างกันไป เพราะบางคนให้ความหมายของหลักสูตรในระดับที่แตกต่างกันหรือไม่ได้แยกหลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตาม โซเวลล์ ได้สรุปว่า หลักสูตร คือ การสอนอะไรให้กับผู้เรียน ซึ่งมีความหมายที่กว้างขวางที่รวมทั้งข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ทั้งที่ได้กำหนดไว้และไม่ได้กำหนดไว้ให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2003: 4) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง การยืนยันในกระบวนการตัดสินใจกับการผลิตที่ให้ความสำคัญกับการเตรียม การออกแบบแผน เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะ โดยกระบวนการจัด การเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลและความรู้ใหม่

ออนน์สเตน และฮันกินส์ (Omstein and Hunkins, 2004: 10) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง กิจกรรม และวิธีการในการวางแผนโดยมีครูเป็นผู้จัดเนื้อหาความรู้ ประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดกิจกรรม

โพสนอร์ (Posner, 2004: 5) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนที่ผู้สอนวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการจัดโอกาสการเรียนรู้ และประสบการณ์ให้กับผู้เรียน

มัทนียา นะตะ (2554: 46) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่โรงเรียนและครู ได้วางแผนไว้และจัดให้ผู้เรียนตามความเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ มีทัศนคติและทักษะที่สำคัญแก่ชีวิต

ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 21) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนที่สร้างไว้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตลอดเวลาตามความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556: 22) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง แผนการดำเนินการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจัดทำให้ผู้เรียนทั้งในด้านของเนื้อหาวิชา มวลประสบการณ์ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

วิชัญญ์ ทศตะ (2561: 78) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง การกำหนดสาระ และมวลประสบการณ์ที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้กับผู้อื่น ทำให้เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ หล่อหลอมให้ผู้เรียนเป็นที่สมบูรณ์และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง การจัดโครงสร้างเนื้อหาวิชา ประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอนที่สถานศึกษากำหนดให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ มีศักยภาพ เจตคติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

องค์ประกอบของหลักสูตร

โบแชมพ์ (Beauchamp, 1981: 24) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรเป็น องค์ประกอบสำคัญ ซึ่งจะต้องเขียนไว้ในเอกสารหลักสูตร 4 ประการ คือ 1) เนื้อหาสาระและวิธีการจัด 2) จุดมุ่งหมายทั่วไป 3) แนวการนำหลักสูตรไปใช้สอน 4) การประเมินผล

ออร์นสไตน์ และฮันกินส์ (Ornstein and Hunkins, 2004: 235) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัดดูประสงค์และเป้าหมาย 2) เนื้อหา 3) ประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล

นิตยา เปลื้องนุช (2554: 9-10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า มีส่วนสำคัญ 5 ประการ คือ

1. Curriculum objectives คือ ความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเรียนการสอน ของหลักสูตรโดยต้องมีความชัดเจนทั้งความมุ่งหมายทั่วไปและความมุ่งหมายเฉพาะ

2. Curriculum Structure คือ โครงสร้างของหลักสูตร กล่าวถึง การแบ่งระบบ การศึกษาการใช้เวลาในการจบหลักสูตร การวัดผล เป็นต้น

3. Curriculum Contents คือ เนื้อหาของหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่ต้องกำหนดว่า จะต้องสอนอย่างไร มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของเนื้อหา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร

4. Curriculum Materials คือ วัสดุประกอบหลักสูตร กล่าวคือ วัสดุจะมีความมุ่งหมาย มีโครงสร้าง หรือเนื้อหาอย่างไร จะต้องคำนึงถึงวัสดุประกอบหลักสูตร เช่น แบบเรียน อุปกรณ์การสอน ห้องสมุด สื่อ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ภาพยนตร์ วิद्यุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็น Teaching Materials เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสะดวกยิ่งขึ้น

5. Curriculum Process คือ กระบวนการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามหลักสูตร เริ่มด้วย วิธีการสอน การจัดชั้นเรียน เทคนิคในการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน การวัดผลและประเมินผล การเรียน

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2557: 17-18) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็ก ช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม ตลอดจนใช้เป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผลจุดมุ่งหมายของการศึกษามีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย ระดับหลักสูตรซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง รู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา วิชาแต่ละกลุ่มจะสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้น แต่ละกลุ่มวิชาจึงมีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ต่างกัน จุดมุ่งหมายรายวิชาเป็นจุดมุ่งหมายที่ละเอียดเฉพาะเจาะจงกว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มวิชา ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาจะมีหลายระดับแต่ละบทแต่ละตอนขึ้นในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม แม้ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาจะมีหลายระดับดังกล่าว แล้วจุดมุ่งหมายทุกระดับย่อมสอดคล้องกันและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

2. เนื้อหา (Content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว กิจกรรมขั้นต่อไปคือการเลือกเนื้อหา ประสพการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาสาระและประสพการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระพร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ คู่มือครู เอกสารหลักสูตร แผนการสอน แนวการสอน และแบบเรียน เป็นต้น การจัดเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียน จำนวนครูและสิ่งแวดล้อมอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การดำเนินการสอน เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ เพราะหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ใน

ด้านการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ การวัดผลและประเมินผล จิตวิทยาการสอน ตลอดจนปรัชญาการศึกษา ของแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

4. การประเมินหลักสูตร (Evaluation) คือ การหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผล ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ การประเมินผลหลักสูตร เป็นงาน ใหญ่และมีขอบเขตกว้างขวาง ผู้ประเมินจำเป็นต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย ส่วนที่สำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระ 3) ประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การประเมินผล

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1973: 157-158) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการสอน รวมทั้งการประเมิน ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

ฮอลลินเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985: 222) กล่าวว่า พฤติกรรม การประสานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งจุดประสงค์ตามหลักสูตรของ สถานศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จะต้องสร้างความเข้าใจกับครูในสถานศึกษาในด้านการ เอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้มากที่สุด

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 49) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การแนะนำ ช่วยเหลือ โดยใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ แนะนำให้กับผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การจัดทำ หน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร ตลอดจน ทำการวัดผลและประเมินและยังเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการใช้หลักสูตรไปใช้ให้ถูกต้อง อีกทั้งจัดหลักสูตรที่เหมาะสมและมีคุณภาพตรงตามความต้องการ และสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน

วิชราภรณ์ เมตุลา (2556: 20) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการ ของบุคคล และสภาพสังคม สาเหตุที่ทำให้มีการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นอย่างยี่งที่ต้องพิจารณาถึงข้อมูล พื้นฐานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นสมบูรณ์ สามารถสนองความต้องการของบุคคล และสังคมพื้นฐานต่าง ๆ ที่นักพัฒนาหลักสูตรต้องนำมาพิจารณานั้นมีหลายประการ ซึ่งมีนักการศึกษา

ได้ให้ความคิดเห็นว่า พื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรด้านต่าง ๆ ที่ควรนำมาพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตรมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) พื้นฐานด้านปรัชญาทางการศึกษา 2) พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา 3) พื้นฐานทางด้านสังคมและวัฒนธรรม 4) พื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และ 5) พื้นฐานทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี

สงบ พลอยวิชิต (2557: 30) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง แผนงานที่ประกอบด้วยมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เป็นเนื้อหาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีจุดมุ่งหมาย แนวการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลตามที่กำหนด

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 37) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาให้มีการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร และมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือการปรับปรุงหลักสูตร เป็นการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในปัจจุบัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

วิลเลอร์ (Wheeler, 1967 อ้างถึงใน Print, 1993: 69-74) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นรูปแบบวงจร (Cyclical Model) ดังนี้ 1) เลือกเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร 2) เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 3) เลือกเนื้อหาสาระ 4) จัดการและบูรณาการประสบการณ์ การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ 5) ประเมินผลแต่ละขั้นและการบรรลุจุดมุ่งหมาย

ออนสไตน์และ ฮัคกินส์ (Onstein and Hunkins, 1993) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร 2) ออกแบบหลักสูตร 3) พัฒนาหลักสูตร 4) นำหลักสูตรไปใช้ 5) ประเมินผลของหลักสูตร

โอลิวา (Oliva, 2009) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ 1) กำหนดจุดหมายของการศึกษา 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและชุมชน และเนื้อหาวิชาที่จำเป็น 3) กำหนดเป้าหมายหลักสูตร 4) กำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร 5) จัดการรวบรวมข้อมูลและนำหลักสูตรไปใช้ 6) กำหนดจุดมุ่งหมายการสอน 7) กำหนดจุดประสงค์การสอน 8) เลือกยุทธวิธี

การสอน 9) เลือกเทคนิคการประเมิน 10) นำกลวิธีการสอนไปใช้จริง 11) ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน 12) ประเมินผลหลักสูตร

เกลทฮอร์นและคณะ (Glatthorn et al., 2019) ได้ระบุกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในหนังสือ Curriculum Leadership: Strategies for Development and Implementation ผู้วิจัยประมวลสรุปขั้นตอนได้ ดังนี้ 1) พัฒนาปรัชญาและหลักการและเหตุผลของหลักสูตร 2) พัฒนาจุดเน้นและความต่อเนื่อง จุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ ผลการเรียนรู้ และภาระงานตามสภาพจริง 3) จัดระบบการดำเนินงานของหลักสูตร 4) ประเมินผลหลักสูตร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553: 178) กล่าวว่า องค์ประกอบในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินงานจัดทำหลักสูตร ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาของสังคมในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรเดิมเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกับข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไข แล้วกำหนดจุดประสงค์ใหม่ องค์ประกอบในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์กันและเท่าเทียมกัน จะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ซึ่งได้แก่ การกำหนดความมุ่งหมายจะต้องชัดเจนว่าต้องให้ผู้เรียนในระดับนั้น ๆ มีคุณสมบัติอย่างไร เมื่อกำหนดความมุ่งหมายแล้วจะได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ ในการเรียนรู้ต่อไป การวางแผนกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร และการเลือกเนื้อหาวิชาในหลักสูตร จะต้องกำหนดโครงสร้างอะไรบ้าง เช่น จะต้องใช้เวลาศึกษานานเท่าไร จะต้องเรียนทั้งหมดกี่หน่วยกิตหรือกี่หน่วยการเรียนจึงจะจบหลักสูตรได้จะต้องเข้าเรียนกี่คาบต่อสัปดาห์ต่อภาคเรียน มีการประเมินผลวัดผลอย่างไร ระบบการให้คะแนนเป็นอย่างไร มีวิชาใดบ้างที่จะต้องเรียน บังคับเท่าไร และเลือกเท่าไร และวิชาเหล่านั้น ประกอบด้วยเนื้อหาอะไร มีประสบการณ์อะไรบ้าง

ชนัท ธาตุทอง (2553: 91-98) ได้มีความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรมีกระบวนการที่ต้องดำเนินการ 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การสร้างหรือจัดทำหลักสูตร ส่วนที่ 2 การจัดทำเอกสารหลักสูตร ส่วนที่ 3 การประเมินหลักสูตร โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 8 ขั้นตอน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การสร้างหรือจัดทำหลักสูตร ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การออกแบบหลักสูตร โดยดำเนินการดังนี้ 1) ชี้แจงทำความเข้าใจ โดยเริ่มจากการนำเข้าสู่ประเด็นการพัฒนาหลักสูตรด้วยการประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ชี้แจงทำความเข้าใจ ปรับพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้กับผู้บริหารและครู 2) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ได้แก่ สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 2.1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 2.2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 2.3) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 2.4) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 2.5) ศึกษา

ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้นำศาสนา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร 2.6) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร 2.7) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านเนื้อหาและด้านกิจกรรมการเรียนการสอนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

อนึ่งในการออกแบบหลักสูตรควรใช้ความรู้ด้านปรัชญา ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา สังคมวิทยา ระเบียบวิธีการวิจัย เพื่อให้การออกแบบควบคุมมิติด้านคุณธรรมจริยธรรม สังคม วัฒนธรรม ความต้องการ ความแตกต่างและพัฒนาของบุคคล และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ขั้นที่ 2 จัดทำเอกสารหลักสูตร โดยดำเนินการดังนี้ 1) จัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร รูปแบบการจัดเวลาเรียน ตารางการจัดการเรียนรู้รายสัปดาห์ รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ 2) ออกแบบการสอนและการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณามาตรฐานการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อนำไปกำหนดสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องด้วยการดำเนินการ 8 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาตัวชี้วัดชั้นปีและสาระการเรียนรู้แกนกลาง ขั้นตอนที่ 2 ความคิดรวบยอด ขั้นตอนที่ 3 คำถามสำคัญ ขั้นตอนที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 5 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ขั้นตอนที่ 6 เทคนิคและวิธีการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 8 เกณฑ์การประเมินผลงานผู้เรียน 3) จัดเอกสารหลักสูตรระดับห้องเรียน ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากการออกแบบการสอน โดยแผนการจัดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 3.1) ความคิดรวบยอด 3.2) คำถามสำคัญ 3.3) จุดประสงค์ปลายทาง 3.4) จุดประสงค์นำทาง 3.5) ตัวชี้วัดชั้นปี 3.6) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 3.7) สาระการเรียนรู้ 3.8) กิจกรรมการเรียนรู้ 3.9) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 3.10) วิธีการประเมินผลระหว่างเรียน 3.11) วิธีการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการเรียน 3.12) เกณฑ์การประเมินชิ้นงาน 3.13) บันทึกหลังการสอน 3.14) อื่น ๆ

ในการจัดทำเอกสารหลักสูตรจะแสดงออกมาในรูปของเอกสาร ที่เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ เอกสารหลักสูตรแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) เอกสารหลักสูตรที่เป็นตัวหลักสูตร ซึ่งกล่าวถึง สาระสำคัญของหลักสูตรโดยตรง 2) เอกสารประกอบหลักสูตร เป็นเอกสารที่อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตร เพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้โดยสาระสำคัญของ “เอกสารหลักสูตร” อย่างน้อยควรระบุสาระสำคัญ ดังนี้ 1) เหตุผลและหลักการของการจัดทำหลักสูตร เพื่อแสดงให้เห็นผู้ใช้ทราบว่าจะทำไมต้องจัดทำหลักสูตร และหลักการสำคัญของหลักสูตรเป็นอย่างไร 2) ความมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ จุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดหมายปลายทางที่มีลักษณะเป็นปรัชญาที่เน้นค่านิยมมากกว่าการปฏิบัติหรือ

การเรียนการสอน 3) สิ่งหลักสุดที่กำหนดให้กับผู้เรียน ได้แก่ เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์ที่คาดหวังว่า ถ้านำไปจัดให้กับผู้เรียนแล้วจะทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมาย 4) แนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ แนวทางหรือวิธีการที่จะนำหลักสูตรไปจัดการเรียนการสอน เช่น ขอบเขตการใช้การบริหารหลักสูตร การส่งเสริมสนับสนุน บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสาระรายละเอียดอาจทำเป็นเอกสารประกอบหลักสูตร 5) การจัดประสบการณ์หรือการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ แนวทางหรือวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับรูปแบบของการออกแบบหลักสูตรและเนื้อหาสาระที่กำหนดเป็นวิธีหรือยุทธศาสตร์ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นหลักสูตรหรือให้ความสำคัญเป็นพิเศษ 6) การวัดผลประเมินผล ได้แก่ แนวทางหรือวิธีการที่จะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เช่น การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินหลักสูตร เป็นต้น ส่วนที่ 2 การนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย ขั้นที่ 3 การบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนและการจัดการเพื่อนำหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนการสอน ภายหลังจัดทำเอกสารหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว โดยมีงานหลักที่สำคัญ คือ 1) การวางแผนการใช้หลักสูตรต้องเร็วที่สุด ผู้เรียนหลักสูตรเดิมได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ไม่เป็นปัญหากับการดำเนินงานของหลักสูตรใหม่ และหลักสูตรเดิม 2) การประชาสัมพันธ์หลักสูตร เพื่อสร้างความเข้าใจ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะส่วนที่เป็นการเปลี่ยนแปลงว่าคืออะไร สำคัญอย่างไร ส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นอย่างไร 3) การเตรียมบุคลากร เป็นการให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามแนวคิดของหลักสูตร 4) การจัดสภาพแวดล้อม ต้องจัดให้เอื้อกับการดำเนินงานตามแนวคิดของหลักสูตร ทั้งในระดับสถานศึกษาและชุมชน โดยจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ขั้นที่ 4 การสนับสนุนส่งเสริมการใช้หลักสูตรจะประกอบด้วย ภารกิจสำคัญ คือ การนิเทศติดตามผล เพราะจะทำให้ทราบปัญหาและแก้ไขปัญหาของการใช้หลักสูตรได้ทันการ การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น จัดระบบสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้สำหรับครู ผู้เรียน ให้การบริการเกี่ยวกับเครื่องมือวัดผล ประเมินผลการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นต้น ทั้งนี้การสนับสนุนส่งเสริมการใช้หลักสูตรคงต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ขั้นที่ 5 การจัดการเรียนการสอน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีแนวโน้มไปตามรูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาเป็นศูนย์กลางจะมุ่งเน้นการนำเสนอเนื้อหา โดยครูจะมีบทบาทมาก เน้นการบรรยาย และการสาธิต ถ้าหลักสูตรยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ก็จะต้องตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของผู้เรียนโดยผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าครู ถ้าหลักสูตรยึดปัญหาเป็นศูนย์กลาง การเรียนการสอนก็เน้นสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนแก้ปัญหา โดยพิจารณาจากเทคนิคและวิธีการเรียนรู้

ที่สอดคล้องกับ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนการสอน นับได้ว่าเป็นส่วนสำคัญ ที่จะสนองเจตนารมณ์ของหลักสูตร ต้องพิจารณาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็น สำคัญ ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมอะไร กิจกรรมแต่ละอย่างให้เวลา ทรัพยากรอะไร และอย่างไร การพิจารณา เลือกกิจกรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญ ต้องคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายที่รวดเร็วและประหยัดมากที่สุด และต้องเลือกเฉพาะ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนที่ 3 การประเมินหลักสูตร การประเมินเป็นการวัด (Measurement) การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) การตรวจสอบความสอดคล้อง (Determining Congruence) การช่วยตัดสินใจ (Assist Decision Making) และเป็นการตัดสินคุณค่า (Determining of Worth of Value) จากการเป็นผู้ให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การประเมินความก้าวไปสู่ความเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการให้เหตุผลและสามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน โดยเป้าหมายของการประเมิน คือ 1) การดูผลสำเร็จ (Objectives-oriented) เป็นการดูความสอดคล้องของผลที่ทำกับวัตถุประสงค์ 2) เพื่อช่วยในการตัดสินใจ (Decision-oriented) โดยการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศสำหรับการ การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง 3) เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Judgment-oriented) โดยมีจุดหมายของการประเมินหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อหาข้อบกพร่อง และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวกับ หลักสูตร เพื่อดูความสอดคล้องระหว่างผลการดำเนินงานกับจุดหมายของหลักสูตร และเพื่อตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือไม่ หรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตร ขั้นที่ 6 การประเมิน ก่อนนำไปใช้ (เอกสารหลักสูตร) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรหลังจากทำหลักสูตร เป็นเอกสารหลักสูตร เพื่อดูความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรกับทฤษฎีความสอดคล้องขององค์ประกอบ ในหลักสูตร ความถูกต้องชัดเจนในการสื่อความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นการวิเคราะห์ เนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ การสร้างหรือจัดทำหลักสูตร ขั้นที่ 7 การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการตามหลักสูตรว่า สามารถใช้ในสถานการณ์จริงได้เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไร เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการ ประเมิน จะนำมาใช้ดำเนินการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบางส่วนของหลักสูตรที่ยังไม่สมบูรณ์ ให้เป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ ในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม สนองตอบปัญหาและสอดคล้อง กับความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง ขั้นที่ 8 การประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็นการตรวจสอบผู้เรียน ทั้งด้านวิชาการ และที่ไม่ใช่วิชาการ เช่น บุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

พลวัต วุฒิประจักษ์ (2553: 331-414) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรรายวิชา จิตตปัญญาศึกษา สำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์ ได้กำหนด องค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้ 1) หลักการ 2) แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร 3) รูปแบบ

การพัฒนาหลักสูตร 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 5) ปัจจัยกำหนดการพัฒนาหลักสูตรไปใช้ 6) จุดมุ่งหมายรายวิชา 7) วัตถุประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตรรายวิชา 8) คำอธิบายรายวิชา 9) การวัดผล การเรียนรู้ของผู้เรียน 10) โครงสร้างเนื้อหาและแนวการจัดกิจกรรม

สุพัตรา พรหมพิชัย (2554: 321-340) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรรายวิชา ปฏิบัติการวิจัยการตลาด เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิจัยการตลาด สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร 3) จุดประสงค์รายวิชา 4) มาตรฐานรายวิชา 5) คำอธิบายรายวิชา 6) โครงสร้างของหลักสูตร 7) กิจกรรมการเรียนการสอน 8) เทคนิคการสอน 9) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 10) การประเมินผลการเรียนรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 99) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรว่า ต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความเป็นระบบและเป็นวงจรที่มีความสัมพันธ์กัน ระบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร ประกอบด้วย ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตรและระบบการประเมินหลักสูตร โดยแต่ละระบบมีรายละเอียดดังนี้ 1) ระบบการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การศึกษาสิ่งกำหนดหลักสูตร การกำหนดรูปแบบหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร 2) ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การขออนุมัติใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร การกำหนดงบประมาณ/ทรัพยากร และการบริหาร/นิเทศ/กำกับดูแล 3) ระบบการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การวางแผนการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานผลการประเมิน ระบบการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 3 ระบบที่ดีจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อให้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตรมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ใช้หลักสูตร และความสัมพันธ์ระหว่างระบบทั้งสาม

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

ของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาแบบการนิเทศ ภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ										ความถี่
	Wheeler, 1967 อ้างถึงใน Print, 1993: 69-74)	Onstein & Hunkins (1993)	Oliva (2009)	Gratthorn et al. (2019)	นิตยา เป็ลื่องนุช (2554: 9-10)	บุญเลี้ยง ทุมทอง (2557: 17-18)	พลรัตน์ วุฒิปะจักษ์ (2553: 331-414)	สุพัตรา พรหมพิชัย (2554: 321-340)	ฉันท ชาติทอง (2553: 91-98)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 99)	
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้าน ผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 1. การพัฒนาหลักสูตร											
1.1 มีการกำหนด จุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์เพื่อ การออกแบบหลักสูตร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
1.2 มีการกำหนดเนื้อหา สาระสำหรับผู้เรียนแต่ละ ระดับชั้น	/		/	/	/		/	/	/		7
1.3 มีการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและ ประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม กับเนื้อหา	/		/	/			/	/	/		6
1.4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน		/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
1.5 มีการวัดผลและ ประเมินผลความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10

จากตารางที่ 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร 2) มีการกำหนด

เนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น 3) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา 4) มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 5) มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. การจัดการเรียนการสอน

ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973: 588) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

ฮิลล์ (Hills, 1982: 266) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ดีย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนที่สอนอย่างมีหลักการมีความรู้และมีทักษะ จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความหมายและมีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ กระบวนการเรียนรู้ได้จำกัดว่าจะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ดังนั้น การจัดการเรียนรู้หรือที่เรียกกันว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 51-52) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน โดยครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะแนะแนวทางและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ การฝึกผู้เรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมได้อย่างสมบูรณ์

ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 23) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนว่า หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะวิธีการสอนแบบเน้นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาชีพเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน การจัดโปรแกรมการสอนซ่อมเสริมและการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะเห็นได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้ง ผู้บริหารจะต้องศึกษาหลักสูตรให้ถ่องแท้ การจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมคำนึงถึงประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญด้วย การควบคุมวิธีการสอนให้ดำเนินการไปตามกระบวนการที่วางไว้แล้วประเมินผลงานนั้น จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ในการนี้

ถ้าต้องการให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างรวดเร็ว ช่วยประหยัดในเรื่องเวลาจึงควรใช้สื่อเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสื่อที่ใช้มีหลายประเภท

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556: 26) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูหรือครูและผู้เรียนร่วมในกิจกรรม โดยครูแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้ศึกษา และค้นคว้าหาความรู้ การฝึกผู้เรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

ทิตินา แคมมณี (2558) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง และเป็นไปอย่างรอบด้าน ทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะของผู้เรียนเพื่อให้ร่างกายพร้อมที่จะรับและเรียนรู้ได้ดี
2. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางสติปัญญาหรือสมอง ได้คิด ได้กระทำโดยใช้ความคิด เป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้างความหมาย ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้
3. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางอารมณ์หรือความรู้สึก
4. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม คือการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ครูเป็นผู้แนะแนวทางให้ผู้เรียนได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้กับผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ เยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกต การสอน เป็นต้น

ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอน

ชวนพิศ คาคสนิท (2554: 41) ได้กล่าวถึง ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า เป็นการแนะนำ ช่วยเหลือโดยใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ให้กับผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรความรู้ด้วยตนเอง และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซ่อมเสริม เพื่อให้ผู้สอนเกิดความรู้ความเข้าใจและความสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลที่คาดหวังรายปี/รายภาค และตรงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา

ภาวิตา นิลเอสงค์ (2555: 25) ได้กล่าวถึง ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า เป็นงานที่ครูต้องกระทำร่วมกับผู้เรียน โดยการเรียนส่วนใหญ่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำด้วยตนเอง ครูจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

พวงเพชร ติรคุณบุรณะ (2556: 27) ได้กล่าวถึง ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ครูอาจวางแผนโดยลำพังหรือให้ผู้เรียนร่วมวางแผนด้วย แต่กิจกรรมที่สร้างขึ้นควรเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยครูเป็นผู้ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนแบบต่าง ๆ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน

กอร์ดัน (Gorton, 1983: 71 อ้างถึงใน วาสนา บุระพา, 2557: 37) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ประการ คือ

- 1) ด้านการวางแผนจัดการเรียน
- 2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร
- 3) ด้านการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- 4) ด้านการประเมินผล
- 5) ด้านการรักษาระเบียบวินัย

6) ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

เชวง เพชรภา (2553: 6) ได้สรุปความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการเอาใจใส่และกระตือรือร้นในการที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจ มีเจตคติที่ดี มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน มีความสะดวก และความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว ซึ่งบทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทหน้าที่ร่วมกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิเคราะห์ ตรวจสอบ กำหนดเทคนิค มาตรการ รายละเอียด และจัดทำแผนงานโครงการ กำหนดวิธีดำเนินงานทั้งในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ และด้านครู บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ

2) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาท หน้าที่ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การปรับปรุงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน การปรับปรุง จัดหา ผลิตสื่อ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น อบรม ประชุม ชี้แจง สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการประชาสัมพันธ์การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาท หน้าที่ในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สื่อ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ตลอดจนบทบาทของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้ปกครองและชุมชนได้ทราบและเข้าใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน

4) ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตามผลการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารในเรื่องของการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก คอยเอาใจใส่ สอดส่องดูแล ให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาท หน้าที่ในการรวบรวม แสวงหา จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สื่อ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม รวมทั้งครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้วสรุปนำมาตัดสินใจ ปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
 สาวิตรี จิตเพือก (2558: 53-54) ได้กล่าวถึงภารกิจสำคัญของผู้บริหาร
 โรงเรียนที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพว่า ผู้บริหารจะต้อง
 สนใจ เอาใจใส่ในการช่วยเหลือครู โดยการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการ
 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้น
 ผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่

1) การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ การเตรียมการสอนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครู
 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียน
 การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น การตรวจ
 แผนการจัดการเรียนรู้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1) เพื่อกำกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุจุดหมาย
 ของหลักสูตร

1.2) เพื่อให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ หรือเสริมสร้างความรู้ให้ครูสามารถ
 ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการ
 ในการพัฒนาผู้เรียน กล่าวคือ การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้จะทำให้ครูได้เห็นพัฒนาการของตนเอง
 ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการของผู้เรียนอีกด้วย ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียน
 การสอนของครู

2) การให้คำปรึกษา แนะนำการจัดการเรียนการสอน เป็นวิธีการที่ครูจะได้พบกับ
 ผู้บริหารเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มเพื่อปรึกษาหรือหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการ
 ปรับปรุงการสอน แต่การที่ครูจะให้ความไว้วางใจผู้บริหารเพื่อที่จะพูดคุย ปรึกษาหารือกันไม่ใช่เรื่องง่าย
 นัก เนื่องจากครูที่มีปัญหาเกรงว่าจะมีผลเสียต่อการพิจารณาความดีความชอบ จึงไม่กล้าที่จะเปิดเผย
 ปัญหาของตนเอง จึงมักเก็บปัญหาของตนไว้ไม่พูดคุยกับผู้อื่นด้วย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้อง
 ทำให้ผู้สอนเกิดความไว้วางใจที่จะปรึกษาหารือได้ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง แสดงให้เห็นว่าเต็มใจ
 ที่จะให้คำปรึกษา ยินดีรับฟังและช่วยแก้ปัญหา วางแผนการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน โดยไม่มีผลต่อ
 การพิจารณาความดีความชอบ และต้องมองผู้สอนในฐานะเพื่อนร่วมงานแทนที่จะมองว่าเป็นผู้รับ
 การนิเทศ การให้คำปรึกษา แนะนำ ควรคำนึงถึงความต้องการและปัญหาของครู ปัญหาที่ครูส่วนใหญ่
 ประสบอยู่ และต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

2.1) การจัดการเรียนการสอน ครูต้องการคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีการสอน
 ใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันครูก็สามารถ

นำประสบการณ์ของตนที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีผู้เรียนเป็นจำนวนมากโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง การจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการจัดทำเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาความต้องการของครูและเตรียมการให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงไปโดยเร็ว

2.2) การควบคุมชั้นเรียนและการแก้ปัญหาผู้เรียน การควบคุมชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหาที่สำคัญมากสำหรับครู ผู้บริหารควรแนะนำวิธีการที่ครูจะต้องสร้างความคุ้นเคยกับเด็ก ทำให้เด็กไว้วางใจครู และในขณะเดียวกันต้องดูแลให้เด็กมีระเบียบวินัย รู้จักกาลเทศะ มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างจริงจัง และครูจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง เช่น การตรงต่อเวลา ต้องพร้อมที่จะทำการสอนเมื่อถึงเวลา เมื่อถึงเวลาเปลี่ยนกิจกรรมต้องทำอย่างรวดเร็ว และต้องจำชื่อผู้เรียนให้ได้ในช่วงต้นปีการศึกษา

2.3) บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และการพัฒนาตน บุคลิกภาพ และแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัญหาสำคัญของครู ครูจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีแรงจูงใจในการทำงาน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3) การสังเกตการสอน เป็นวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาการสอนได้ตรงจุด การสังเกตการสอน เป็นกิจกรรมที่ผู้สังเกตสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครูได้โดยตรงในการสังเกตการสอน ครูจะได้ผลย้อนกลับและมีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุงการเรียนการสอน

สิรินภา จงท่ามา (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน
- 2) ด้านการส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน
- 3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน
- 4) ด้านการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจ
- 5) ด้านการจัดระบบนิเทศภายใน กำกับ ติดตามและประเมินผล

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูแก้ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ ทำความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้ตรงจุด

โดยการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ นิเทศการสอนเพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

บทบาทของผู้สอน

พาร์เคและสแตนฟอร์ด (Parkay and Stanford, 1992: 20-21) กล่าวว่า ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูควรมีความสามารถ ดังนี้

1) วิเคราะห์และเข้าใจในความสามารถของผู้เรียน พื้นฐานทางวัฒนธรรม ความสำเร็จและความต้องการของผู้เรียน

2) ออกแบบการสอนตามความต้องการของนักเรียน ให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านเครื่องมือเครื่องใช้ เนื้อเรื่อง กิจกรรม รูปแบบการสอน และเป้าหมายในการสอน

3) มีวิธีการเรียนการสอนที่อำนวยความสะดวก หรืออำนวยความสะดวก หรือบริการให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างดี

4) จัดการชั้นเรียนเพื่อให้เกิดการสนับสนุนผลการเรียนการสอนได้

5) จัดการผู้เรียนให้มีความประพฤติ ให้การสร้างสรรค์ในบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน

6) จัดการสื่อสารในห้องเรียนให้เข้าใจเป็นวิชาการเกิดความรู้สึกที่ดี

7) ประเมินผลการเรียนเพื่อให้เกิดผลดีกับผู้เรียน

8) จัดลำดับ หรืออ้าง หรือเทียบเคียง สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

เอกเจนและเคอร์ซาร์ค (Eggen and Kuachak, 1996: 28-42) กล่าวว่า สิ่งจำเป็นในการสอนที่เป็นพื้นฐานในด้านทัศนคติ ทักษะ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของครูที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน มีดังนี้

1) มีการจัดการที่ดี

2) จัดการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน

3) เน้นในสิ่งสำคัญที่ได้เรียน รวมทั้งด้านความรู้สึกที่ดี

4) ไขขอมูลย้อนกลับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในโอกาสต่อไปได้

5) มีการตรวจติดตามพฤติกรรมผู้เรียนทั้งหมด

6) มีการสื่อสารที่ชัดเจน ทั้งในด้านความแม่นยำในการใช้คำ การเชื่อมโยงที่เหมาะสม ใช้สัญลักษณ์ที่หลากหลายเหมาะสม และมั่นคงหนักแน่น เชื่อถือได้ นอกจากนั้นครูต้องมีความรู้ด้านภาษา เพื่อให้สื่อความได้ถูกต้องตรงกัน

7) สามารถตั้งคำถามได้เหมาะสม

8) สามารถสรุปบทวน

9) คุณลักษณะโดยทั่วไปของครู ซึ่งประกอบด้วย ความศรัทธา การทำตนให้เป็นแบบอย่าง อบอุน ตลกขบขัน และมีความตั้งใจเชิงบวก

แมคอินเนอร์เน (Mcinerney, 1998: 9-16) กล่าวถึงทักษะสำคัญในการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

- 1) สามารถนำเสนอความรู้ได้อย่างเหมาะสม
- 2) มีทักษะในการจัดการที่เป็นประโยชน์และเหมาะสม
- 3) มีความสามารถในการใช้คำถามกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) สามารถจัดวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม
- 5) มีการสอนเพื่อให้เกิดผลการเรียนอย่างแท้จริง
- 6) มีการใช้ยุทธศาสตร์การจูงใจที่เหมาะสม
- 7) มีการสังเกตและการประเมินการเรียนของผู้เรียน
- 8) มีวิธีการสื่อสารที่ดีเหมาะสม รู้สึกสนุกและอบอุน

กาเย่ (Gangne อ้างถึงใน ณัฐฐา สววิบูลย์, 2554: 9) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้สอนไว้ว่าบทบาทของผู้สอนในการจัดสภาพการณ์ เพื่อช่วยกระตุ้นให้เด็กทำกิจกรรมต่าง ๆ ถือว่าเป็นการฝึกฝนที่สำคัญ เพราะจะก่อให้เกิดการเชื่อมโยงในสิ่งที่เรียน ดังนั้นหน้าที่ของผู้สอน จึงมีดังนี้

- 1) บอกวัตถุประสงค์ในการเรียน
- 2) เสนอสิ่งเร้า
- 3) กระตุ้นให้เด็กเกิดความสนใจ
- 4) ช่วยให้ได้คำตอบหรือระลึกถึงสิ่งที่เรียนไปแล้วได้
- 5) จัดสภาพการณ์ที่จะนำไปสู่การกระทำ
- 6) กำหนดขั้นตอนการเรียนรู้

7) ชี้แนะหรือแนะนำเด็กในการเรียน ในขณะที่เดียวกันผู้สอนพยายามกระตุ้นให้เด็กสรุปหลักเกณฑ์โดยทั่วไปในสิ่งที่ได้เรียนไปแล้วได้ จนกระทั่งเกิดการถ่ายโยงความรู้และทักษะใหม่ไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ ขั้นตอนเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสอน ซึ่งจะเรียงลำดับขั้นขึ้นไป ดังนั้นผู้สอนจึงควรทราบว่าจัดการเรียนการสอนอย่างไร เพื่อช่วยให้เด็กได้รับความรู้ในขั้นต่าง ๆ เหล่านั้น

สรุปได้ว่า บทบาทผู้สอนในด้านการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการเตรียมการสอน วางแผนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและบทเรียน สามารถปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา สามารถถ่ายทอดความรู้ พัฒนาการสอนให้สอดคล้องและ

เหมาะสมกับความสามารถ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เลือกใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหา วิัย ระดับชั้น จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และศึกษา ค้นคว้าได้ด้วยตนเอง บูรณาการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน

เคมพ์ (Kemp, 1977: 9) กล่าวว่า การเรียนการสอน มีองค์ประกอบ 9 ส่วนที่ต้อง ปฏิบัติตามลำดับ ได้แก่

- 1) กำหนดหัวข้อที่จะสอนและเขียนวัตถุประสงค์ทั่วไป
- 2) ศึกษาลักษณะของผู้เรียน
- 3) การระบุจุดมุ่งหมายการสอนในเชิงพฤติกรรม
- 4) กำหนดเนื้อหาวิชาที่สนับสนุนจุดประสงค์แต่ละข้อ
- 5) ทดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถก่อนสอน
- 6) เลือกกิจกรรมและแหล่งวิชาการสำหรับการเรียนการสอน
- 7) ประสานงานเพื่อจัดการเรียนการสอน
- 8) ประเมินผลการเรียนการสอน
- 9) พิจารณาข้อควรปรับปรุงในแผนการเรียนการสอนต่อไป

แม็กซ์ คอมพ์ และคณะ (Maccomp, Andrew and Goodson, 1986 อ้างถึงใน Johnson, 1995: 13) แสดงให้เห็นองค์ประกอบของการเรียนการสอน 9 ส่วน ได้แก่

- 1) การสำรวจความต้องการ
- 2) ระบุเป้าหมายแบบกว้าง ๆ และรายละเอียดของจุดประสงค์/ผลการเรียนรู้
- 3) พัฒนาแบบวัดผลเพื่อวัดการบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
- 4) วิเคราะห์เป้าหมายและจุดประสงค์เพื่อกำหนดลักษณะและความต่อเนื่องของทักษะ

ที่ต้องการพัฒนา

- 5) วิเคราะห์ลักษณะของผู้เรียน
- 6) ระบุกลวิธีการเรียนการสอนที่มีพื้นฐานจากการวิเคราะห์งานและผู้เรียน
- 7) เลือกวิธีการ/อุปกรณ์ที่จะนำกลวิธีการเรียนรู้ไปใช้
- 8) พัฒนาอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยพื้นฐานจากกลวิธีและอุปกรณ์ที่เลือก
- 9) ประเมินระหว่างการทำเนิการและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้และดำเนินโครงการ

ต่อไป

ชัลแมน (Shulman, 1987: 4-14) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนรู้ของครูนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ความรู้ในเนื้อหาสาระของศาสตร์ที่สอน
- 2) ความรู้ในหลักการและวิธีการสอน
- 3) ความรู้ในหลักสูตร
- 4) ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน
- 5) ความรู้ในบริบทต่าง ๆ ของการจัดการเรียนการสอน
- 6) ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการศึกษา

แครร์รอล (Carroll อ้างถึงใน เตือนใจ ศรีชะฎา, 2554: 6) ได้เสนอหลักการสำคัญจากงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) ความถนัดของผู้เรียน (Learning Aptitude) ผู้เรียนย่อมมีความแตกต่างกันในด้านความถนัดในการเรียนรู้ การใช้เวลาของผู้เรียนแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน แต่ทุกคนสามารถประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้

2) ความสามารถทางสติปัญญาของผู้เรียน (Learner's Intelligence) ผู้เรียนย่อมมีความสามารถทางสติปัญญาที่แตกต่างกัน เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ก็ย่อมแตกต่างกันด้วยในชั้นเรียนแต่ละชั้น

3) ความอุตสาหะพยายามของผู้เรียน (Learner's Perseverance) ผู้เรียนแต่ละคนย่อมมีความสนใจและความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และย่อมจะมีผลต่อแรงจูงใจ พร้อมทั้งความเฝ้านิยมในการเรียนรู้แตกต่างกันด้วย

4) คุณภาพในการสอน (Quality of Instruction) กลวิธีการสอนที่แตกต่างกันย่อมมีผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนแตกต่างกัน การสอนที่ดีย่อมทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

5) โอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) ผู้เรียนที่มีโอกาสในการเรียนรู้นั้น ย่อมมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ได้ดี ผู้สอนจะเป็นผู้ให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม

ไทเลอร์ (Tyler, 1950 อ้างถึงใน สุชีรา มะทิเมือง และคณะ, 2555: 17) ได้ระบุองค์ประกอบของการเรียนการสอน 4 ส่วน ได้แก่

- 1) จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
- 2) กิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) การประเมินผลการเรียนการสอน
- 4) ข้อมูลป้อนกลับ

ลำพอง บุญช่วย (อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ เฮอร์ริงตัน, 2555: 13) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนการสอน มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 7 ประการ ได้แก่ ผู้สอน นักเรียน หลักสูตร วิธีสอน วัตถุประสงค์ของการสอน สื่อการสอน และการประเมินผล ซึ่งทั้ง 7 ประการนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ต้องจัดวางอย่างมีระบบ แบบแผน จึงทำให้การเรียนการสอนบรรลุผล หรือมีประสิทธิภาพ

ปรียาภรณ์ เฮอร์ริงตัน (2555: 13) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) หลักการและแนวทฤษฎีของวิชาที่ทำการสอน (Approaching) ศึกษาหลักการและแนวทฤษฎีของวิชาที่ทำการสอนอย่างละเอียด โดยพิจารณาหลักการและเหตุผลของแนวนิยมในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมจากตำรา หรือผลงานวิจัยต่าง ๆ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน

2) วิธีการสอน (Method of Teaching) ศึกษาแนวนิยมของหลักการและทฤษฎีหรือผลงานวิจัย วิธีการสอนที่ได้ผลของวิชาที่ทำการสอนที่เหมาะสมและจัดลำดับขั้นตอนการสอนให้สอดคล้องตามแนวนิยมของหลักการและทฤษฎีที่ได้ศึกษา

3) เทคนิคการสอน (Techniques of Teaching) ศึกษาทวิวิธีการสอนต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ขั้นตอนการสอนต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้ เช่น วิธีการสอนโดยใช้การเรียนรู้ด้วยปัญหาเป็นหลัก (Problem-based Learning) เทคนิคหรือทวิวิธีการสอนที่สำคัญ คือ การใช้คำถาม การนำการอภิปราย การเสริมต่อการเรียนรู้ ฯลฯ

4) หลักสูตร (Curriculum) ผู้เรียนต้องเข้าใจรายละเอียดของหลักสูตรตั้งแต่ปรัชญา หลักการ วัตถุประสงค์ รายละเอียดของรายวิชาที่กำหนด รวมทั้งการวัดและประเมินผล เพื่อการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

5) สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอน (Teaching Materials) การเตรียมการเพื่อนำเสนอเนื้อหาแก่ผู้เรียนเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการวางแผนและการเตรียมการว่าจะนำเสนอเนื้อหาหรือแนวคิดอย่างไรจึงจะเหมาะสม สื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ใดบ้างที่สมควรนำมาใช้ให้เหมาะสมกับวัย ระดับความสามารถและความสนใจสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

6) บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน (Roles of Teachers and Students) การเตรียมการจัดการเรียนการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อพิจารณาทบทวนของผู้สอนและผู้เรียนจากกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ในแต่ละขั้นตอน เพื่อการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555: 6-32) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญมี 5 ด้าน คือ หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีที่ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และกระบวนการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารมีภารกิจที่สำคัญในการบริหารจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกันและมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

2) มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

3) อำนาจการให้มีการพัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนด

4) ประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก แหล่งวิทยากร และปราชญ์ท้องถิ่น เพื่อนำทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชนมาเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

7) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

8) มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของกระบวนการเรียนการสอน 3 ส่วน ได้แก่ 1) ตัวป้อน (input) 2) กระบวนการ (process) และ 3) ผลผลิต (product) โดยองค์ประกอบต่าง ๆ ต้องจัดวางอย่างมีระบบ แบบแผน จึงทำให้การเรียนการสอนบรรลุผลหรือมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาท หน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายจัดทำและพัฒนาหลักสูตรโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อำนาจการพัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ ประสาน

ความร่วมมือกับแหล่งวิทยากร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง วิจัยในชั้นเรียน มีระบบการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

	นักวิชาการ									ความถี่
	Maccomp, Andrew and Goodson (1986 อ้างถึงใน Johnson, 1995: 13)	Carroll (อ้างถึงใน เตือนใจ ศิริชะภา, 2554: 6)	Tyler (1950 อ้างถึงใน สุชีรา มะลิเมือง และคณะ, 2555: 17)	Mcinerney (1998: 9-16)	พวงเพชร ศิริคุณบุรณะ (2556: 27)	จิตนา แจมมณี (2558)	ลำพอง บุญช่วย (อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ เฮอร์ริงตัน, 2555: 13)	ปรียาภรณ์ เฮอร์ริงตัน (2555: 13)	เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555: 6-32)	
การพัฒนาแบบการนิเทศภายในข้าราชการ ครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้ เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน										
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการ นิเทศ										
2. การจัดการเรียนการสอน										
2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8
2.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์ การเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
2.3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
2.4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8
2.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและ ให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไข ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป	/	/	/	/	/	/	/	/	/	7

จากตารางที่ 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน 2) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตร

และจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ 4) มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน 5) มีการประเมินผล การเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

3. การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน

ความหมายของสื่อการเรียนการสอน

ไฮนิช โมเลนดา รัสเซลและซมาลดีโน (Heinich, Molenda, Russell and Smaldino, 1996: 5) ได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอน คือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้เป็นสื่อกลาง หรือเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียน

นิวบีและคณะ (Newby et al., 1999: 91) ได้ให้ความหมายของสื่อการเรียน การสอน คือ เครื่องมือที่ใช้ในการส่งผ่านความรู้จากครูไปยังผู้เรียน โดยเครื่องมือต้องมีความสอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนได้รับ ประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ และสามารถเข้าใจเนื้อหาของบทเรียนได้มากยิ่งขึ้น

กรมวิชาการ (2545: 6) ได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอน หมายถึง เครื่องมือของการเรียนรู้ ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ตลอดจนทักษะและ ประสบการณ์ไปสู่ผู้เรียน อีกทั้งช่วยสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพทางความคิด การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อการเรียนการสอน ในยุคปัจจุบันมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 22) กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือส่งเสริม สนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะ ตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือก ให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง เครื่องมือในการเรียนรู้ที่เป็นสื่อกลาง ในการส่งผ่านความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้จากครูไปยังผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความเข้าใจเนื้อหามากขึ้น นอกจากนี้สื่อการเรียนการสอนในปัจจุบันยังได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนและให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอีกด้วย

ความหมายของการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน

ภาวิดา นิลเอสงค์ (2556: 25) ได้ให้ความหมายของการผลิตและการใช้สื่อการ เรียนการสอนว่า หมายถึง ตัวกลางที่ถ่ายทอดสารสนเทศไปสู่ผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นวัสดุ เครื่องมือและ

เทคนิควิธีการที่ผู้สอนนำมาประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวผู้เรียนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการค้นคว้าหรือแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สื่อการเรียนจึงเปรียบเสมือนมือไม้ของครู ที่สำคัญจะขาดเสียไม่ได้ในการจัดการเรียนการสอน

วัชรารักษ์ เมตุลา (2556: 25) ได้ให้ความหมายของการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเพื่อให้ผู้ส่งและผู้รับสามารถสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ช่วยส่งเสริม สนับสนุน หรือเป็นตัวกลางให้การเรียนการสอนบรรลุถึงจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน

พวงเพชร ตรีคุณบุรณะ (2556: 23) ได้ให้ความหมายของการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นสื่อกลางระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนมีเป้าหมายทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง เครื่องมือหรือสิ่งที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน และเป็นตัวกลางที่สามารถสื่อสารไปยังผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายได้ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การผลิตและการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก จะต้องมีการประเมินผลการใช้สื่อ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ประเภทของสื่อการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2545: 1-9 อ้างถึงใน คนธวรรณ เกษงาม, 2558: 25) ได้กล่าวถึงสื่อ การเรียนการสอน สามารถแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1) สื่อสิ่งพิมพ์ หมายถึง หนังสือและเอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่แสดงหรือเรื่องราวสาระความรู้ต่าง ๆ ด้วยตัวหนังสือที่เป็นตัวเขียนหรือพิมพ์ในการแสดงความหมาย สื่อสิ่งพิมพ์มีหลายชนิด เช่น เอกสาร หนังสือเรียน หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร บันทึกgrayงาน

2) สื่อเทคโนโลยี หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ผลิตขึ้นใช้ควบคู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุหรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น แดบบันทึกภาพพร้อมเสียงหรือวีดิทัศน์ แดบบันทึกเสียง ภาพนิ่ง สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน นอกจากนี้ เทคโนโลยียังหมายรวมถึง กระบวนการ

ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น สิ่งอื่นนอกจากที่กล่าวแล้วยังมีสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

2.1) บุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ซึ่งสามารถถ่ายทอดสาระ ความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ไปสู่บุคคลอื่น เช่น บุคลากรในท้องถิ่น แพทย์ ตำรวจ และนักธุรกิจ เป็นต้น

2.2) ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตัวผู้เรียน เช่น พืชผักผลไม้ ปรากฏการณ์ของการปฏิบัติการ เป็นต้น

2.3) กิจกรรม กระบวนการ หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่สอนและ ผู้เรียน กำหนดขึ้นเพื่อเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ใช้ในการฝึกทักษะ ซึ่งต้องใช้กระบวนการคิด การปฏิบัติ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ของผู้เรียน เช่น บทบาทสมมติ การสาธิต การจัดนิทรรศการ การจัดทำโครงการ เกม เพลง เป็นต้น

2.4) วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ หมายถึง วัสดุที่ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนรู้ เช่น หุ่นจำลอง แผนภูมิ แผนที่ ตารางสถิติ รวมถึงสื่อประเภทเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ทดลองวิทยาศาสตร์ เครื่องมือช่าง สื่อ เทคโนโลยี

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556: 27) ได้กล่าวถึงประเภทของสื่อการเรียนการสอนสามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ ประเภทวัสดุ ประเภทอุปกรณ์ และประเภทระบบ ดังนี้

1) ประเภทวัสดุ เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ทำการนำเสนอในตัวของตัวเอง โดยไม่ต้องใช้อุปกรณ์อื่นมาช่วย ได้แก่ กระดานดำ ซอล์ก บัตรคำ บัตรภาพ หุ่นจำลอง แผนภูมิ รูปภาพ ภาพถ่าย ภาพเขียน ตำรา วารสาร หนังสือเรียน เป็นต้น

2) ประเภทอุปกรณ์ เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับเสียงมาช่วยเพื่อให้รับรู้โดยการฟัง ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องขยายเสียง เทปเสียง แผ่นเสียง วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3) ประเภทระบบ เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการและวิธีสอน ได้แก่ ระบบการสอน สาธิตการสอน เกมการศึกษา การจัดนิทรรศการ การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทที่สำคัญ คือ 1) ประเภทวัสดุ 2) ประเภทอุปกรณ์ และ 3) ประเภทระบบ ซึ่งสื่อการเรียนการสอนเหล่านี้ จะช่วยให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอนร่วมกับผู้เรียน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอย่างเต็มศักยภาพ

ประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอน

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 53) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

- 1) เด็กได้ประสบการณ์ตรงและเรียนรู้ได้มากขึ้น
- 2) เป็นการสร้างรากฐานที่เป็นรูปธรรมขึ้นในห้วงความคิดของผู้เรียน
- 3) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างถูกต้องและช่วยจดจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากและนาน
- 4) ช่วยเพิ่มทักษะในการทำงาน
- 5) ช่วยสร้างความสนใจและเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้น
- 6) นำอดีตของปรากฏการณ์ต่าง ๆ มาศึกษา
- 7) ช่วยป้องกันอันตรายที่เกิดจากการเรียนรู้
- 8) ช่วยประหยัดเวลาในการสอน ช่วยลดคำตอบ คำอธิบายของครูและผู้เรียน
- 9) ช่วยเปลี่ยนบรรยากาศให้ผู้เรียนได้พบกิจกรรมที่แปลก ๆ แตกต่างไปจากสิ่งที่ทำอยู่

เป็นประจำ

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556: 32) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า สื่อการสอนมีคุณค่าต่อระบบการเรียนการสอนหรือการศึกษาเป็นอย่างยิ่งในหลายประการด้วยกัน การเรียนการสอนอาจทำได้โดยการพิจารณาถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียนและผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทมาก ประเด็นสำคัญของคุณค่าของสื่อการเรียนการสอน คือ สื่อการสอนช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

วัชรภรณ์ เมตุลา (2556: 27) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า สื่อการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์กว้างขวางขึ้นในด้านสื่อกับผู้เรียน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์จากการใช้สื่อเหล่านั้น แก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านของสื่อกับผู้สอน ช่วยสร้างบรรยากาศการสอนให้น่าสนใจ แบ่งเบาภาระผู้สอน และกระตุ้นให้ตื่นตัวอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของสื่อการสอน เป็นสื่อการสอนที่มีคุณค่าและอำนวยความสะดวกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างถูกต้องและช่วยจดจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากและนาน มีความคิดสร้างสรรค์ ช่วยสร้างความสนใจและเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้น

การเลือกสื่อการเรียนการสอน

ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 25) ได้กล่าวถึงการเลือกสื่อการเรียนการสอนเพื่อใช้ในการประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

- 1) เหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ของหลักสูตร
- 2) เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน

- 3) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนจากง่ายไปหายาก
- 4) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็วและประหยัดเวลา
- 5) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต การใช้และการประเมินสื่อ
- 6) ได้รับความสนใจของผู้เรียน และผู้เรียนสามารถตอบสนองได้ทันที
- 7) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อเนื้อหาวิชาที่สอน
- 8) มีความคุ้มค่า คุ้มค่าและแรงงานในการจัดทำและนำไปใช้
- 9) ผ่านการคัดเลือกและปรับปรุงมาแล้ว
- 10) มีความประณีต รูปร่างลักษณะได้รับความสนใจ ชัดเจนและเหมาะสมกับผู้เรียน

พวงเพชร ตรีคุณบุรณะ (2556: 29) ได้กล่าวถึงการเลือกสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า การเลือกสื่อการเรียนการสอน ควรจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับระดับผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับ กิจกรรมการเรียนการสอน ใช้ง่าย ประหยัดและคุ้มค่ากับเวลาและงบประมาณที่เสียไป

สรุปได้ว่า การเลือกสื่อการเรียนการสอน ควรคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เหมาะสมกับระดับชั้น วัยและความสามารถของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความ คุ้มค่า ประหยัด ใช้ง่าย ปลอดภัย และสะดวกสบายต่อการเรียนการสอน รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน สามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตรตามจุดมุ่งหมายที่ วางไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน

เคมป์และสแมลลี (Kemp and Smellie, 1993) เสนอว่า นอกจากงานการเรียนรู้หรือ สถานการณ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดถึงสื่อที่จะเลือกใช้แล้ว สิ่งสำคัญประการต่อมา ในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนคือ คุณลักษณะของสื่อ ซึ่งผู้สอนควรศึกษาคุณลักษณะของสื่อ แต่ละชนิดประกอบในการเลือกสื่อการสอนด้วย คุณลักษณะของสื่อ (Media Attributes) หมายถึง ศักยภาพของสื่อในการแสดงออกซึ่งลักษณะต่าง ๆ เช่น การเคลื่อนไหว สี และเสียง เป็นต้น

คุณลักษณะของสื่อที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การแสดงแทนด้วยภาพ (เช่น ภาพถ่าย ภาพกราฟิก)
- 2) ปัจจัยทางด้านขนาด (เช่น การใช้/ไม่ใช้เครื่องฉายเพื่อขยายขนาด)
- 3) ปัจจัยทางด้านสี (เช่น สีเส้นต่าง ๆ ขาว-ดำ)
- 4) ปัจจัยทางด้านการเคลื่อนไหว (เช่น ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว)
- 5) ปัจจัยทางด้านภาษา (เช่น ข้อความ/ตัวอักษร เสียงพูด)
- 6) ความสัมพันธ์ของภาพและเสียง (เช่น ภาพที่มี/ไม่มีเสียงประกอบ)

7) ปัจจัยทางด้านการจัดระเบียบข้อมูล (กำหนดให้ดูทีละภาพตามลำดับ หรือตามลำดับที่ผู้ชมเลือก)

การเลือกสื่อตามคุณลักษณะของสื่อการสอน

1. คุณลักษณะของสื่อ แนวคิดการเลือกสื่อตามคุณลักษณะของสื่อการสอน Kemp และ Smellie (Kemp and Smellie, 1993) เสนอว่า นอกจากเนื้อหาการเรียนรู้หรือสถานการณ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็น สิ่งสำคัญที่กำหนดถึงสื่อที่จะเลือกใช้แล้ว สิ่งสำคัญประการต่อมาในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอน คือ คุณลักษณะของสื่อ ซึ่งผู้สอนควรศึกษาคุณลักษณะของสื่อแต่ละชนิดประกอบการเลือกสื่อการสอนในแต่ละครั้งด้วย นอกจากนี้ Kemp และ Smellie ยังให้ข้อเสนอแนะว่า ในการเลือกสื่อการสอน ผู้สอนอาจเริ่มต้นจากการตอบคำถาม 3 ข้อ ดังนี้

1.1 วิธีการสอนแบบใดจึงจะเหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และลักษณะของผู้เรียน เช่น ควรใช้การนำเสนอการเรียนรู้ด้วยตนเองตามจังหวะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน หรือ การเรียนแบบกลุ่มย่อย เป็นต้น

1.2 ประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบใดเหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เช่น ประสิทธิภาพตรง ฟังคำบรรยาย อ่านเอกสาร หรือดารา

1.3 ถ้ามีการเลือกให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้โดยผ่านการรับรู้ หรือการสัมผัส ต้องใช้สื่อที่มีคุณลักษณะอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับการรับรู้หรือการสัมผัสนั้น ๆ มากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ แนวคิดการเลือกสื่อการสอนตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้นั้น ผลการศึกษาวิจัยทางการศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า การเลือกใช้สื่อการสอนเป็นความสำคัญพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างหนึ่ง ถ้าหากผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อการสอนได้ตรงจุดมุ่งหมาย หรือตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้อีก จะทำให้ประสบความสำเร็จในการสอน

3. เงื่อนไข สภาพการณ์และกิจกรรมทางการเรียนรู้ นอกจากการเลือกสื่อการสอน โดยคำนึงถึงเกณฑ์การเลือกสื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้แล้ว ยังมีองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการใช้สื่อประกอบการจัดการสอนของผู้สอน กล่าวคือ การเลือกใช้สื่อการสอนของผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จะต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ และกิจกรรมทางการเรียน ซึ่งจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง (Under Certain Conditions) ทั้งนี้ เนื่องจากว่า สื่อการสอนแต่ละประเภทนั้นจะมีคุณสมบัติและมีศักยภาพต่อการใช้อย่างแตกต่างกันออกไป ตามสภาพการณ์หรือกิจกรรมในการเรียนรู้แต่ละครั้ง ซึ่งการเลือกใช้สื่อการสอนต้องให้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่เกี่ยวกับสภาพการณ์และกิจกรรมทางการเรียนรู้นั้น

โรมิสโซวสกี (Romiszowski, 1999) ได้เสนอแนวทางอย่างง่ายใน การพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนไว้ว่า ในการเลือกสื่อการสอนนั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการเลือกสื่อที่จำเป็นต้องนำมาพิจารณา ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่

1) วิธีการสอน (Instructional Method) การเลือกวิธีการสอนเป็นปัจจัยแรกที่ควบคุมการเลือกสื่อ หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นสิ่งที่จำกัดทางเลือกของการใช้สื่อการสอนในการนำเสนอ เช่น ถ้าเลือกใช้วิธีการสอนแบบอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

2) งานการเรียนรู้ (Learning Task) สิ่งที่มีอิทธิพลต่อทางเลือกในการเลือกสื่อการสอนอีกประการหนึ่งคือ งานการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน เพราะสิ่งนี้จะเป็นสิ่งที่จำกัดหรือควบคุมการเลือกวิธีการสอน ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมผู้ตรวจการ หรือทักษะการบริหารงาน

3) ลักษณะของผู้เรียน (Learner Characteristics) ลักษณะพิเศษเฉพาะของผู้เรียนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเลือกสื่อการสอน ตัวอย่างเช่น การสอนผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ช้า โดยการใช้หนังสือหรือเอกสารเป็นสื่อการสอน จะเป็นสิ่งที่ยิ่งทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ในกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนกลุ่มนี้ควรเรียนรู้จากสื่ออื่นๆ ที่ทำการรับรู้และเรียนรู้ได้ง่ายกว่านั้น

4) ข้อจำกัดในทางปฏิบัติ (Practical Constrain) ข้อจำกัดในทางปฏิบัติในที่นี้หมายถึง ข้อจำกัดทั้งทางด้านการจัดการ และทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทางเลือกในการเลือกใช้วิธีการสอนและสื่อการสอน เช่น สถานที่ใช้สื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก ขนาดพื้นที่ งบประมาณ เป็นต้น

5) ผู้สอนหรือครู (Teacher) สื่อการสอนแต่ละชนิดไม่ว่าจะมีข้อดีอย่างไร แต่อาจไม่ถูกนำไปใช้เพียงเพราะผู้สอนไม่มีทักษะในการใช้สื่อนั้น ๆ นอกจากประเด็นในเรื่องทักษะของผู้สอนแล้ว ประเด็นในเรื่องทัศนคติของผู้สอนก็เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสื่อการสอนเช่นกัน

นิวบี และคณะ (Newby et al., 1999) กล่าวถึง สื่อกิจกรรมหรือกระบวนการว่าหมายถึง สื่อที่อยู่ในรูปแบบของการนำเสนอ ซึ่งต้องอาศัยกิจกรรมหรือกระบวนการเป็นตัวกลางในการนำเสนอความรู้และประสบการณ์ ดังนั้นจึงเรียกสื่อ ประเภทนี้ว่า สื่อประเภทวิธีการ (Method) (Newby et al., 1999) เช่น การบรรยาย การ อภิปราย การสาธิต กิจกรรมการแก้ปัญหา การเล่นเกม การฝึกฝน การนำเสนองาน และการเรียนเสริม นอกเวลา ครูสามารถใช้สื่อกิจกรรมแต่ละประเภทมาใช้ร่วมกันได้ในหนึ่งคาบเรียน ตามความเหมาะสม ของเนื้อหาของบทเรียน และขนาดของกลุ่มผู้เรียน เช่น กลุ่มผู้เรียนที่มีขนาดเล็กและผู้เรียนกล้าโต้ตอบกับครู การใช้สื่อกิจกรรมแบบร่วมมือและแก้ปัญหา นั้นค่อนข้างเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนในลักษณะนี้ สำหรับกิจกรรมประเภทที่ครูเป็นผู้นำเสนอความรู้และสาธิตความรู้ต่าง ๆ เหมาะกับกลุ่มผู้เรียนที่มีขนาดใหญ่ ขณะที่สื่อวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์

เป็นสื่อรูปธรรมที่ผู้เรียนสามารถจับต้องได้ และสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน สื่อเหล่านี้เป็นตัวกลางที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ใหม่และให้ ประสบการณ์การเรียนรู้ต่อผู้เรียน (Newby et al.,1999) ตัวอย่างของสื่อวัสดุ เช่น หุ่นจำลอง แผนภูมิ สถิติ กราฟ เป็นต้น สื่อที่เป็นเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ทดลองทางวิทยาศาสตร์ อุปกรณ์ในการปลูกต้นไม้ เครื่องครัว อุปกรณ์การกีฬา

คูมเบ (Coombe, 2014) กล่าวถึงหลักการเลือกสื่อการสอนว่า สื่อต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาและจุดมุ่งหมาย เลือกสื่อที่ถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจ เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน รวมถึงมีเนื้อหาที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ดีเป็นลำดับขั้นตอน นอกจากนี้ สื่อที่ดีควรมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของหลักสูตร มีความง่ายต่อการนำไปใช้ มีความกลมกลืนของส่วนประกอบและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยหลักการเลือกและผลิตสื่อการสอนตามแนวคิดของ Coombe (2014) ประกอบด้วย

- 1) ความสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมาย โดยสื่อต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายของการสอน
- 2) ความถูกต้องและทันสมัย เป็นการเลือกสื่อที่มีเนื้อหาถูกต้อง ไม่ล้าสมัย และน่าสนใจ
- 3) ความเหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งสื่อต้องเหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน
- 4) ประสิทธิภาพในการสื่อสาร เป็นการเลือกสื่อที่จะให้ผลต่อการเรียนการสอนมากที่สุด ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดีเป็นลำดับขั้นตอน
- 5) ความง่ายต่อการใช้งาน สื่อควรมีลักษณะง่ายต่อการนำไปใช้และทำความเข้าใจ
- 6) ความกลมกลืนและความสมดุล การออกแบบสื่อควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมและกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน
- 7) ความเหมาะสมกับรูปแบบการสอน สื่อที่เลือกต้องเหมาะสมกับรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ผู้สอนต้องการ
- 8) ความเป็นประโยชน์และการใช้ซ้ำ สื่อที่ดีควรรองรับการใช้งานได้หลากหลายรูปแบบ และสามารถนำกลับมาใช้ได้ซ้ำ

สรุปได้ว่า ในการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ผู้สอนจะต้องตั้งวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนให้แน่นอนก่อน เพื่อใช้วัตถุประสงค์นั้นเป็นตัวชี้้นำในการเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีหลักการอื่น ๆ ที่ใช้ในการประกอบการพิจารณา เช่น

- 1) สื่อนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน
- 2) เลือกสื่อที่มีเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจและเป็นสื่อที่จะให้ผลต่อการเรียนการสอนมากที่สุดช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจเนื้อหาวิชานั้นได้ดี เป็นลำดับขั้นตอน
- 3) เป็นสื่อที่เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน
- 4) สื่อนั้นควรสะดวกในการใช้ มีวิธีใช้ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป
- 5) ต้องเป็นสื่อที่มีคุณภาพ เทคนิคการผลิตสื่อที่ดี มีความชัดเจนและเป็นจริง
- 6) มีราคาไม่แพงจนเกินไป หรือถ้าจะผลิตเองต้องคุ้มกับเวลาและการลงทุน

นอกจากนี้แล้วการจะเลือกสื่อมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน
- 2) จุดมุ่งหมายในการนำสื่อมาใช้ เช่น
 - 2.1) ประกอบหรือร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.2) ให้นำเข้าสู่บทเรียน
 - 2.3) ใช้ในการประกอบคำอธิบาย
 - 2.4) ใช้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้เรียนหรือ
- 3) ต้องเข้าใจลักษณะของเฉพาะของสื่อแต่ละชนิดว่าสามารถ

สร้างความสนใจ และให้ความหมายต่อประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างไรบ้าง เช่น

 - 3.1) หนังสือเรียนและสื่อสิ่งพิมพ์ ใช้เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานและอ้างอิง
 - 3.2) ของจริงและของจำลอง ใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง
 - 3.3) แผนภูมิ แผนภาพและแผนสถิติ ใช้เพื่อต้องการเน้นหรือเพื่อแสดงให้เห็นส่วนประกอบหรือเปรียบเทียบข้อมูล
 - 3.4) สไลด์ ใช้เพื่อเสนอภาพนิ่งขนาดใหญ่ให้ผู้เรียนเห็นทั้งชั้นหรือใช้เพื่อการเรียนรายบุคคลก็ได้
- 4) ต้องมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งของสื่อการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 54-55) ได้กล่าวถึงหลักการใช้สื่อการเรียนการสอนไว้ว่า การใช้สื่อการเรียนการสอน เป็นการแนะนำช่วยเหลือโดยใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ให้กับผู้สอนเกี่ยวกับการผลิตสื่อ เช่น การผลิตสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรม

การเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ทำการสำรวจและจัดทำแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน และการใช้สื่อการเรียนการสอน ได้แก่ เทคนิคการเลือกใช้สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี สื่อวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ การใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในและแหล่งการเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้สอนเกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถผลิตและใช้สื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับเทคนิควิธีการสอนและสอดคล้องกับหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 27) ได้กล่าวถึงหลักการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ครูนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องมีความสนใจ ช่วยให้น่าติดตาม ประหยัด ราคาไม่แพง ซึ่งสามารถผลิตขึ้นเองได้จากวัสดุที่มีในท้องถิ่น โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต การใช้ และการประเมินผลสื่อการสอนที่ดีควรจะต้องเข้าใจ และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เร็วขึ้น

พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556: 29-30) ได้กล่าวถึงหลักการใช้สื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้

- 1) ตรวจสอบและศึกษาอย่างละเอียดว่าสื่อ นั้น ประกอบด้วยอะไรบ้าง มีคุณสมบัติอย่างไร มีสิ่งใดที่ควรระมัดระวัง หรือต้องเตรียมการก่อนนำมาใช้
- 2) เตรียมสื่อที่จะนำมาใช้ให้พร้อม รวมทั้งสถานที่และอุปกรณ์
- 3) อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจเสียก่อนว่าเหตุใดจึงต้องใช้สื่อดังกล่าว โดยเฉพาะผู้เรียนสื่อ นั้นจะช่วยให้เข้าใจเรื่องอะไรหรือตอบปัญหาใด และมีสิ่งใดบ้างที่ผู้เรียนจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการใช้สื่อนี้ สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ ต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในคุณค่าของสื่อเสียก่อน
- 4) การใช้สื่อต้องเลือกให้เหมาะสมกับเวลา และต้องใช้อย่างคล่องแคล่ว
- 5) หลักการใช้สื่อจะต้องมีการทบทวนว่า ผู้เรียนได้รับข้อมูลความรู้และเกิดความคิดใหม่ ๆ ตามที่คาดไว้หรือไม่ ถ้าปรากฏว่ายังมีอะไรที่ยังไม่กระจ่างพอก็ควรทบทวนใหม่หรือนำเอาสื่อใหม่เข้ามาทดแทน

สรุปได้ว่า หลักการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย

- 1) การเตรียมตัวของผู้สอน เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้สอนในการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน โดยทำความเข้าใจในเนื้อหาที่ใช้สื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอน ศึกษาขั้นตอน และวิธีการใช้สื่อให้เกิดความคล่องแคล่วและรวดเร็ว

2) การเตรียมสื่อและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้สื่อ เช่น สถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอน

3) การเตรียมตัวผู้เรียน อาจใช้การทดสอบก่อนเรียนเพื่อประเมินความรู้พื้นฐานของผู้เรียน อธิบายวิธีการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ พร้อมทั้งบอกจุดประสงค์ของเนื้อหาวิชา และแนะนำการเลือกใช้สื่อแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่เรียน

4) การประเมินผล หลังการใช้สื่อการเรียนการสอนแล้ว ควรมีการประเมินผล เพื่อเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนและเรียนรู้จากสื่อที่เลือกไปใช้นั้นถูกต้องหรือไม่ เช่น ครูใช้คำถาม ถาม-ตอบ อภิปราย นำเสนอ สรุป ทำรายงาน เป็นต้น เพื่อให้ผู้สอนได้ทราบจุดบกพร่องสามารถนำมาแก้ไขปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน สรุปได้ว่าการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตและมีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เรียน และวิธีการสอน เพื่อผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เร้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ							ความถี่
	Kemp & Smelle (1993)	Romiszowski (1999)	Newby et al., (1999)	Coombe (2014)	กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 54-55)	ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 27)	พวงเพ็ชร ดิรัจฉาบุรณะ (2556: 29-30)	
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอน หรือผู้รับการนิเทศ 3. การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน								
3.1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอน หรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน	/	/	/	/	/	/	/	7
3.2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน	/	/	/	/	/	/	/	7
3.3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและ วิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือก ให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวก ในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสม กับเวลา	/	/	/	/	/	/	/	7
3.4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อ ที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	/	/	/	/	/	/		6
3.5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็น รูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิด สร้างสรรค์	/	/	/	/		/	/	6
3.6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียน การสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	7

จากตารางที่ 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์

ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน 2) มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนการสอน 3) วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับ ขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา 4) มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อ ที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน 5) ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และ 6) สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอน น่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน

4) การวัดและประเมินผล

ความหมายของการวัดและประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 25) การวัดผลและประเมินผลของผู้เรียนต้องอยู่บน พื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียนในการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะที่สำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้น ระดับ สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดผลประเมินผล เป็นกระบวนการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และ ความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 56) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ การเรียนรู้ที่กำหนดได้หรือไม่ ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพ การเรียนการสอนเพื่อตัดสินผลการเรียน

ชวนพิศ คาศสนิท (2554: 49) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องวัดและประเมินให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความรู้สึก และทักษะการแสดงออก อีกทั้งยังต้องใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงในการประเมิน ระหว่างการเรียนการสอน

สุรัชย์ คุณแก้ว (2555: 39) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้ตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้อง

และเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการดำเนินการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์

ราชบัณฑิตยสถาน (2555: 37) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย ได้แก่ การวัดผล (Measurement) และการประเมินผล (Assessment) ทั้งการวัดผลและประเมินผลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ในทางการศึกษาจึงมักใช้คำว่า “การวัดประเมินผล” ในการออกแบบการเรียนการสอนซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้นั้น การวัดประเมินผลในที่นี้ จึงหมายถึง การวัดประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment of Learning) ซึ่งเป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เมื่อสิ้นสุดการบวนการเรียนรู้เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งแสดงถึงมาตรฐานทางวิชาการในเชิงสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สารสนเทศดังกล่าวนำไปใช้ในการกำหนดระดับคะแนนให้ผู้เรียน รวมทั้งใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและกาเรียนการสอน

ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 30) สรุปไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลของผู้เรียน ต้องวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ครูผู้สอนต้องเลือกใช้เครื่องมือวัดที่ดี มีคุณภาพและเหมาะสมตรงกับจุดประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพของผู้เรียน ต้องพยายามค้นหาผู้เรียนแต่ละคนว่า เติบโตหรือด้อยในเรื่องใดและหาทางแนวทางปรับปรุง แก้ไขแต่ละคนให้ดีขึ้น เป็นการตรวจสอบผลการสอนของครูว่า ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ตามจุดมุ่งหมายการสอนมากเพียงใด

เนรัญชญาดา หอมทิพย์ (2557: 42) สรุปไว้ว่า การวัดผลและการประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่า ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ทำให้ทราบถึงผลการจัดการเรียนการสอนของครูและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่า ประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาวิชา เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร ผู้สอนต้องแสวงหาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล การจัดเก็บข้อมูล การประเมินวิเคราะห์ สรุปผล เพื่อการปรับปรุง แก้ไข ให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 2) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษาไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ เป็นการวัดและประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ การที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายแรกได้จะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้ การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุง แก้ไข การเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้ เรียกว่า Formative Assessment เป็นการวัดและประเมินผลที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนา ซึ่งในปัจจุบันงานวิจัยบ่งชี้ว่า ถ้าใช้การประเมินผลอย่างถูกวิธี การประเมินผลจะเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน แต่ทั้งนี้ผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็น เพื่อให้ได้มิติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน การใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) และที่สำคัญการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้สอนต้องสามารถให้คำแนะนำเพื่อเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่มาทำให้การเรียนรู้พอกพูน นอกจากนี้ยังต้องรู้จักใช้ผลที่ได้จากการประเมินมาวางแผนและทบทวนการสอนของตนเองอีกด้วย สำหรับจุดมุ่งหมายที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ เรียกว่า Summative Assessment เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้ หรือจบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียนหรือให้การรับรองความรู้ ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ โดยสถานศึกษามีหน้าที่ในการอนุมัติและรายงานผลการเรียน งานวิจัยเสนอแนะว่า การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน

ชวนพิศ คาศสนิท (2554: 49) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลไว้ว่า การวัดและประเมินผล จัดเป็นกิจกรรมสำคัญที่สอดแทรกในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอนจะประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน ระหว่างการเรียนการสอนจะประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องวัดและประเมินครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และทักษะการแสดงออก อีกทั้งจะต้องใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการประเมินหลากหลายรูปแบบ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจความคิดเห็น การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ให้ได้มาซึ่งความเที่ยงตรงของการประเมินเพื่อนำผลไปสู่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

มัทนียา นะตะ (2554: 71) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลไว้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้มีจุดประสงค์ที่สำคัญ คือ นำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และ เพื่อนำผลการประเมินไปตัดสินผลการเรียน ส่วนการดำเนินการประเมินผลการเรียน ประกอบด้วย การประเมินผล การเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน และการประเมินผลหลังการเรียน

ภาวนิดา นิลเอสงค์ (2555: 31) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล มี 2 ประการ ได้แก่ 1) การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียน การสอนของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ ตลอดจนการแปลความหมายของข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริม ปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน 2) การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียนว่า ผู้เรียนอยู่ในระดับใดตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555: 37) ได้กล่าวถึง การวัดประเมินผลการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถนำสารสนเทศไปใช้วางแผนแก้ปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเหมาะสม 3) ประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมและวิธีการเรียนการสอนที่ผู้สอนใช้ในการเรียนการสอน 4) ประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของหลักสูตร 5) ประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของผู้สอน 6) สื่อสารให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมทราบผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2557: 20-22) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลไว้ 9 ประการ คือ 1) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน ผลการประเมินโดยเฉพาะการประเมินผลย่อย หรือการประเมินระหว่างเรียนการสอน สามารถนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนให้สูงขึ้นได้ โดยนำผลมาแจ้งผู้เรียนทราบเพื่อรู้หรือกระตุ้นให้ ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น หรืออาจใช้วิธีการซักถามหรือกำหนดปัญหาให้ฝึกฝนเพื่อจูงใจให้ผู้เรียน เสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม 2) เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน การตรวจสอบความรู้พื้นฐานเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้ ความสามารถและทักษะพื้นฐานของผู้เรียนก่อนที่จะเริ่มเรียนรู้บทใหม่ เนื่องจากเนื้อหาบางบทเรียนอาจจำเป็นต้องใช้ความรู้หรือทักษะพื้นฐานบางประการ ครูจึงต้องตรวจสอบก่อนว่าผู้เรียนมีความรู้หรือทักษะพื้นฐานเพียงพอ หากพบว่า ไม่มีความรู้ หรือมีความรู้ไม่เพียงพอในเรื่องใดก็จะได้ปรับพื้นฐานเสียก่อน การตรวจสอบ

ความรู้พื้นฐานอาจทำได้โดยใช้แบบทดสอบหรือใช้การซักถาม 3) เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ผลการประเมินทั้งก่อนการเรียนการสอน และระหว่างการเรียนการสอนสามารถนำมา ปรับปรุงการเรียน การสอนได้โดยนำมาพิจารณาว่า ผลการสอนไม่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ อาจเป็นเพราะว่าวิธีการสอน และกิจกรรมที่ครูผู้สอนกำหนดไว้อาจไม่เหมาะสมกับผู้เรียน หรือเพราะสื่อการเรียนการสอนไม่เหมาะสม นอกจากครูจะนำผลการประเมินมาปรับปรุงการสอนครั้งต่อไปแล้ว ผู้เรียนก็ยังได้ทราบสถานภาพการเรียนของตนเองว่าอยู่ในระดับใด หากอยู่ในระดับไม่น่าพึง พอใจจะได้ปรับปรุงการเรียนของตนเองให้ดีขึ้น 4) เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง การวินิจฉัยข้อบกพร่อง เป็นการวิเคราะห์หาข้อบกพร่องในการเรียนของผู้เรียนและการสอนของครู เช่น ใช้แบบทดสอบวินิจฉัยความบกพร่องในการอ่านภาษาไทยที่มีเนื้อหาทั้งการควบกล้ำ ร ล ว การอ่านตัวสะกดการันต์ ทดสอบกับผู้เรียน ถ้าตรวจให้คะแนนแล้วพบว่าผู้เรียนคนใดทำผิดเรื่องใดก็จะช่วยให้ครูผู้สอนได้รู้ข้อบกพร่องของผู้เรียนเพื่อสอน ช่อมเสริมหรือทบทวนในเรื่องนั้น ๆ ได้ รวมทั้งเป็นข้อมูลให้ครูได้พิจารณาทบทวนการสอนของตนว่าบกพร่องอย่างไรแล้วหาทางปรับปรุงต่อไป 5) เพื่อตัดสินผลการเรียน ผลการประเมิน โดยเฉพาะ การประเมินเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน หรือการประเมินผลรวม เพื่อสรุปคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนว่า ผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์ของรายวิชา หรือในระดับชั้นนั้นเพียงใด โดยนำผลการวัดทั้งหมดตลอดภาคเรียนหรือตลอดปีมาเป็นข้อมูลในการตัดสินผลขั้นสุดท้ายในรูปของการให้เกรด เป็น 4-3-2-1-0 หรือ A-B-C-D-F เป็นต้น หรือในรูปของคุณภาพ เช่น ผ่าน ยอดเยี่ยม-ผ่าน-ไม่ผ่าน หรือ สอบได้-สอบตก หรือในรูปเกรดเฉลี่ย เป็นต้น 6) เพื่อจัดตำแหน่งหรือจัดประเภท การจัดตำแหน่งหรือจัดประเภท เป็นผลที่ได้จากการวัดมาเปรียบเทียบ หรือจัดอันดับความสามารถในกลุ่มเดียวกัน เพื่อจะตอบว่า มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใดของกลุ่ม เช่น สอบได้เป็น อันดับเท่าไร ได้เกรดอะไรในการจัดตำแหน่งเหล่านี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 6.1) เพื่อการจำแนก (classification) ความสามารถของผู้เรียน เช่น สอบได้-สอบตก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือเพื่อจำแนกผู้เรียนออกเป็นกลุ่มสูง-ปานกลาง-ต่ำ เป็นต้น 6.2) เพื่อการคัดเลือก (selection) บุคคลเข้าทำงานหรือศึกษาต่อ ซึ่งการประเมิน ลักษณะนี้ต้องใช้เครื่องมือที่ต้องการความยาก และความลึก 7) เพื่อเปรียบเทียบระดับพัฒนาการ การเปรียบเทียบระดับพัฒนาการเป็นการสอบหรือตรวจวัดดูว่าผู้เรียนมีพัฒนาการเพียงใด มีความงอกงามหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ โดยเปรียบเทียบความสามารถของผู้เรียนคนเดียว หรือกลุ่มเดียวกันในระยะเวลาที่ต่างกัน เช่น ก่อนเรียนกับหลังเรียน ภาคเรียนที่ 1 กับภาคเรียนที่ 2 เป็นต้น ถ้าผลการเรียนต่ำ ผลก็จะเป็นข้อมูลชี้ว่า ผู้เรียนคนนั้นหรือกลุ่มนั้นจะต้องปรับปรุง และครูผู้สอน รายวิชานั้นควรจะต้องทบทวนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ขณะเดียวกัน หากผลการเรียนมีการพัฒนาการดีขึ้นก็เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้เรียนคนนั้นหรือกลุ่มนั้นต่อไป

8) เพื่อพยากรณ์หรือทำนาย การพยากรณ์เป็นการนำผลจากการวัดในปัจจุบันไปทำนายอนาคตว่า ผู้เรียนคนนี้จะเรียนวิชานั้นๆ สำเร็จหรือไม่ หรือในอนาคตเขาควรจะเรียนอะไรจึงจะดี การประเมิน ในลักษณะนี้มักจะนำไปใช้ในการแนะแนวหรือสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ ซึ่งอาจใช้แบบทดสอบตาม ความถนัด (aptitude test) หรือผลการเรียนในอดีตมาทำนายก็ได้ 9) เพื่อประเมินค่า การประเมินค่า เป็นการประเมินที่มุ่งสรุปคุณภาพการศึกษาโดยส่วนรวม เช่น ดูความเหมาะสมของหลักสูตรกับโรงเรียน ดูการจัดการบริการในโรงเรียนว่า เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนหรือไม่ ดูแนวโน้ม การจัดการบริการทางการศึกษาของโรงเรียนในอนาคต เป็นต้น ซึ่งการประเมินในลักษณะนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล มีจุดมุ่งหมาย คือ เพื่อเป็นการค้นหา ระดับสมรรถภาพหรือตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถภาพ ของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสม กับจุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน สามารถนำสารสนเทศไปใช้วางแผนแก้ปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่องของผู้เรียนรายบุคคล เพื่อตัดสินผลการเรียน เพื่อจัดตำแหน่งหรือจัดประเภท ของผู้เรียน เพื่อเปรียบเทียบระดับพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อพยากรณ์หรือทำนาย และเพื่อประเมินค่า ของหลักสูตร การจัดการบริหารของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณค่าทางการจัดการศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557: 23-24) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลที่มี ต่อผู้เรียน ต่อครู ต่อผู้บริหาร ต่อผู้ปกครอง ต่อการแนะแนว และต่อการวิจัยไว้ดังนี้ 1) ประโยชน์ต่อ ผู้เรียน กล่าวคือ การประเมินผลจะทำให้ผู้เรียนมีทิศทางการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน เกิดแรงจูงใจ ในการเรียนเพิ่มขึ้นเพื่อให้มาตรฐานการเรียนตนเองไม่ต่ำกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหาสาระที่เรียนมากกว่าเดิม และทราบจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน 2) ประโยชน์ต่อครูกล่าวคือ การประเมินผล จะทำให้ระดับความรู้ของนักเรียนซึ่งจะหาทางช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลได้ถูกต้อง ครูได้ประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง 3) ประโยชน์ต่อผู้บริหาร กล่าวคือ การประเมินผลจะทำให้รับรู้มาตรฐานการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพของนักเรียน 4) ประโยชน์ ต่อผู้ปกครอง กล่าวคือ การประเมินผลช่วยให้ผู้ปกครองได้รับทราบความสามารถในการเรียนรู้ของ บุตรหลาน ทำให้รู้จักและเข้าใจบุตรหลานยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปกครองมีข้อมูลสำหรับตัดสินใจสนับสนุน บุตรหลานทั้งด้านการเรียนรู้และอาชีพ 5) ประโยชน์ต่อการแนะแนว กล่าวคือ ผลการประเมินผล จะใช้เป็นข้อมูลให้คำปรึกษา แนะนำผู้เรียน ทั้งในด้านการเลือกอาชีพและการศึกษาต่อ 6) ประโยชน์ ต่อการวิจัย กล่าวคือ การประเมินผลทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการวิจัย

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลมีประโยชน์ต่อบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ได้แก่ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ประโยชน์ต่อครู ประโยชน์ต่อผู้บริหาร ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง และยังมีประโยชน์ต่อการแนะแนว และประโยชน์ต่อการวิจัยอีกด้วย

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการศึกษา

การสอบ (Testing) เป็นกระบวนการใช้เครื่องมือหรือแบบทดสอบในการสอบหรือการวัด

การดำเนินการสอบ การควบคุมการสอบ หรือการจัดทำข้อสอบ และเครื่องมือที่ใช้ในการวัด ถือเป็นกิจกรรมหนึ่งของกระบวนการใช้เครื่องมือ

การวัดผล (Measurement) เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใด (object or even) ภายใต้ข้อกำหนด โดยค่าการวัด (Criteria Measured) หรือผลการวัดที่ได้จากการใช้เครื่องมือจะอยู่ในรูปจำนวน ตัวเลขที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

การประเมินผล (Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่า (value judgement) หรือการลงสรุปสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีหลักเกณฑ์ กระบวนการตัดสินคุณค่า จะต้องการวินิจฉัยหรือดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระภายใต้ข้อมูล หรือสารสนเทศ ตามมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด

การวัดและประเมิน (Assessment) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการค้นหา แสวงหา ข้อมูล หรือสารสนเทศ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยอาศัยเทคนิควิธีการสังเกต สัมภาษณ์ การศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร หรือการใช้เครื่องมือในการวัด เพื่อตรวจสอบการพัฒนาการ ความก้าวหน้า ความงอกงาม โดยการเปรียบเทียบกับข้อกำหนด จากความหมาย ข้อสรุประหว่างการเรียนการสอน กับการวัดและประเมิน ตลอดจนหลักการหรือวิธีการของกระบวนการวัด สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้สามส่วน คือ ลักษณะและสิ่งที่ต้องการวัด วิธีการวัด (เครื่องมือและวิธีการ) และ ผลการวัด

จากองค์ประกอบโครงสร้างของการวัดและประเมินดังกล่าว สามารถสรุปเป็นกิจกรรมในการวัดและประเมินผลการศึกษาได้เป็น 3 กิจกรรม คือ

1) การกำหนดลักษณะและสิ่งที่ต้องการวัด หมายถึง การระบุหัวข้อเนื้อหา จุดประสงค์ หรือพฤติกรรมในการวัด โดยมีวิธีดำเนินการหลายรูปแบบตามสิ่งที่ต้องการเน้น โดยอาจมุ่งเน้นด้านเนื้อหาเนื้อเรื่อง เน้นพฤติกรรมการวัด เน้นจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือผสมผสานจุดเน้น ดังกล่าวร่วมกัน ในทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเฉพาะการวัด

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นิยมใช้วิธีการวิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา (Table of specification) หรือตารางกำหนดจำนวนข้อสอบในการสอบหรือการวัดที่ยึดตามเนื้อหาหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะที่ต้องการวัด เมื่อพิจารณาตามความมุ่งหมายการศึกษา ตามแนวคิดของบลูม และคณะ (Bloom, 1986) ได้จัดลักษณะพฤติกรรมออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) เป็นพฤติกรรมทางสติปัญญาที่บ่งบอกความสามารถทางสมองหรือความคิด (Thinking) ที่จำแนกเป็นระดับพฤติกรรมย่อย 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ความจำ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) การนำไปใช้ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมินค่า (Evaluation) ซึ่งลักษณะพฤติกรรมทางด้านพุทธิพิสัย มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน ในการกำหนดสมรรถภาพการเรียนรู้หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ ที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน พฤติกรรมด้านเจตพิสัย (Affective Domain) เป็นคุณลักษณะด้านจิตใจหรือความรู้สึก (Feeling) ที่บ่งบอกพฤติกรรมความสนใจ เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยของบุคคล จำแนกเป็นพฤติกรรมได้ 6 ระดับ คือ การรับรู้ (Receiving) การตอบสนอง (Responding) การสร้างคุณค่า (Valuing) การจัดระบบคุณค่า (Organization of Values) และการสร้างลักษณะพิสัย (Characterization by a Value) ซึ่งคุณลักษณะพฤติกรรมด้านเจตพิสัย ในทางปฏิบัตินิยมวัดในด้านความสำเร็จ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรม (Moral and Ethics) ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นพฤติกรรมด้านทักษะ กลไกและประสานงานของกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะในการทำงานของบุคคล จำแนกเป็นพฤติกรรมได้หลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่กำหนด ถ้าพิจารณาทางด้านความสามารถในการปฏิบัติและระดับของการฝึกปฏิบัติ จำแนกเป็น 5 ลักษณะ คือ การเลียนแบบ (Imitation) การทำตามแบบ (Manipulation) การทำอย่างถูกต้อง (Precision) การทำอย่างสร้างสรรค์ (Articulation) และการทำอย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) ถ้าพิจารณาตามทักษะกลไกการปฏิบัติงานจำแนกได้เป็น 7 ลักษณะ คือ การรับรู้ (Perception) การเตรียม (Set) การตอบสนองตามแบบ (Guide Response) การใช้กลไก (mechanism) การตอบสนองที่ซับซ้อน (complex overt response) การดัดแปลงแก้ไข (Adaptation) และการริเริ่ม (Origination) ถ้าพิจารณาทักษะการเคลื่อนไหวและการสื่อสารภาษา จำแนกได้ 4 ลักษณะ คือ การเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย (Gross Bodily Movement) การเคลื่อนไหวที่ใช้อยวัยวะหลายส่วนร่วมกัน (Finely Coordinated Movement) พฤติกรรมการสื่อสารแบบไม่ใช้ภาษา (Nonverbal Communication Behavior) และพฤติกรรมการพูด (Speech Behavior)

2) การกำหนดเครื่องมือและวิธีการวัด หมายถึง การเลือกใช้เครื่องมือหรือแบบทดสอบ ที่มีหลายชนิด ประเภท และหลายรูปแบบ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในการอธิบาย ถ้าพิจารณาตามรูปแบบการสอบ อาจแยกเป็น การสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) การสอบปากเปล่า (Oral Test) และการสอบข้อเขียน (Paper-Pencil Test) ตลอดจนการประเมินและการตรวจผลงาน หรือการใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีลักษณะของเครื่องมือเป็นส่วนเฉพาะของแต่ละประเภท ถ้าพิจารณาตามเทคนิควิธี อาจแยกเป็น วิธีการสอบสัมภาษณ์ วิธีการสังเกต วิธี การศึกษาวิเคราะห์เอกสารและวิธีการใช้เครื่องมือวัด ถ้าพิจารณาถึงลักษณะหรือชนิดของเครื่องมือ อาจจำแนกเป็น แบบทดสอบ แบบทดสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก แบบมาตรวัด แบบตรวจผลงาน แบบ ประเมินตามสภาพจริง และแบบวัดเฉพาะลักษณะ

3) การกำหนดการใช้ผลการวัด หมายถึง การพิจารณาใช้ผลการสอบ หรือการวัด หรือผลการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของการสอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการวัดและประเมินผลการศึกษา ผลการเรียนรู้ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มุ่งที่จะบ่งบอกระดับความสามารถ และค้นหาจุดเด่นจุดด้อยในเนื้อหาหรือลักษณะพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ ตลอดจนการตัดสินผลการเรียน ส่วนในการแปลความหมายคะแนนและการนำคะแนนมาใช้ก็มีอยู่หลายรูปแบบ หลายลักษณะ ตัวอย่าง เช่น การทำเป็นคะแนนมาตรฐาน การทำเป็นร้อยละของคะแนนเต็ม หรือไม่ก็เป็นการจัดอันดับตามความมากน้อยของคะแนน สำหรับการประเมินตัดสินผลนั้น นิยมนำคะแนนมาตีค่าและสรุปเป็นระดับผลการเรียนหรือเกรด ตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อใช้ในการตัดสินผลการเรียนรู้หรือผลสำเร็จของงาน ตลอดจนการพิจารณาตัดสินการเลื่อนชั้น หรืออนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน

ฮาร์ท (Hart, 1994) กล่าวว่า การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงมีวิธีการมากมายในการประเมินผู้เรียน การทดสอบ ก็เป็นหนึ่งในหลากหลายวิธี หากพิจารณาชนิดของข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นเกณฑ์สามารถ แบ่งวิธีการประเมินได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1) การสังเกต (Observation) หรือข้อมูลที่ครูเก็บรวบรวมจากผู้เรียนในแต่ละวัน

2) ตัวอย่างการปฏิบัติงาน (Performance Samples) หรือผลผลิตที่เป็นรูปธรรมซึ่งเป็น หลักฐานแสดงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment)

3) การทดสอบแบบใหม่และวิธีการที่เสมือนการทดสอบ (Tests and Test-Like) หรือการวัดสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนในเวลาและสถานที่ที่จัดไว้โดยเฉพาะ หรือการประเมินการปฏิบัติตามสภาพจริง (Performance Authentic Assessment)

นิทโก้ (Nitko, 1996: 243) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินผลที่ว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการประเมินผลผู้เรียนด้วยงานที่มีความหมายทางการศึกษาโดยตรง แทนที่จะเป็นโดยอ้อม ตัวอย่างเช่น การให้ผู้เรียนอ่านเรื่องราวต่าง ๆ แล้วเปรียบเทียบแนวคิดใน มุมมองที่หลากหลาย ซึ่งเป็นลักษณะที่บุคคลผู้มีการศึกษาต้องอ่านข้อความต่าง ๆ อย่างคิดวิเคราะห์ ลักษณะดังกล่าวนี้มีความแตกต่างจากการอ่านบทความ แล้วให้ผู้เรียนตอบคำถามเกี่ยวกับใจความ สำคัญของเรื่องหรือเกี่ยวกับตัวละครในเรื่อง ซึ่งถือว่าการวัดโดยอ้อม

พุกเก็ตท์และแบล็ค (Puckett and Black, 1994: 22) กล่าวถึง การประเมินตามสภาพจริงว่า การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นกระบวนการสังเกต การบันทึก และการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้เรียน ในแง่ของวิธีการทำงานและผลงาน ข้อมูลที่ได้ จากการประเมินผลใช้สำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาอันส่งผลต่อตัวผู้เรียน การประเมินผลตาม สภาพจริงมีความแตกต่างจาก การทดสอบตรงที่วิธีการดังกล่าวให้ความสำคัญกับความต้องการและ การประสบผลสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคนมากกว่าการเปรียบเทียบกับผู้เรียนคนอื่น อีกทั้งยังเป็นการวัด การปฏิบัติจริงโดยตรงในรายวิชาหนึ่งหรือเนื้อหาสาระหนึ่ง การประเมินผลตามสภาพจริงให้ข้อมูลเชิง คุณภาพที่ต่อเนื่อง ซึ่งผู้สอนสามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนแต่ละคน

เฮอร์แมน อาซาเชอร์และวินเทอร์ (Herman, Ashacher and Winter อ้างถึงใน Brown and Hudson, 1998: 1) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับระดับความสามารถที่ผู้เรียน ต้องแสดงให้เห็นว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการประเมินความสามารถระดับสูงและทักษะ ในการแก้ปัญหาของผู้เรียนในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับสภาพชีวิตที่เป็นจริง ผู้เรียนต้องสร้างผลงาน หรือผลการปฏิบัติของตนเอง

Nation Center for Research on Evaluation, Standards, and Student Testing-CRESST (1999: 1) เป็นหน่วยงานหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีบทบาท เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ให้นิยามของการประเมินผลตามสภาพจริงว่า การประเมินผล ทางเลือก (รวมการประเมินผลตามสภาพจริงหรือการประเมินผลการปฏิบัติไว้ด้วย) เป็นการประเมินผล ที่กำหนดให้ผู้เรียนตอบคำถามแทนที่จะเลือกจากคำตอบที่จัดไว้ให้ ตัวอย่างของการประเมินผล ทางเลือก ได้แก่ นิทรรศการ การสืบสอบ การสาธิต คำตอบที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกอนุทินและ แฟ้มผลงาน โดยหลักการแล้ว การประเมินผลทางเลือกกำหนดให้ผู้เรียนทำงานที่ซับซ้อน ยุ่งยากและ

สำคัญให้เสร็จอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ทำงานผู้เรียนก็นำความรู้เดิม สิ่งที่เคยเรียนรู้มาและทักษะที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการแก้ปัญหาจริงหรือปัญหาที่เกิดขึ้นตามสภาพจริง การประเมินผลทางเลือกเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของระบบการประเมินผล

การ์ดเนอร์ (Gardner, 2006) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินเพื่อการเรียนรู้จะ ดำเนินการประเมินตลอดระยะเวลาที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และวิธีการประเมินที่มีคุณภาพจะต้องมีขั้นตอน คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) กำหนดขอบเขตของการประเมิน 3) กำหนดวิธีการในการประเมิน 4) กำหนดกระบวนการทำให้การประเมินมีคุณภาพ และ 5) กำหนดประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน

ดรัมมอนด์และมาร์แชล (Drummond and Marshall, 2006) ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้สอนมีส่วนร่วมกับการประเมินเพื่อการเรียนรู้ โดยใช้ศึกษาจากในห้องเรียน พบว่า ความเชื่อของครูเป็นผลกระทบต่อวิธีการที่ใช้ การประยุกต์ใช้การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) ในห้องเรียน ครูต้องมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดจนการปฏิบัติตามคำแนะนำที่ได้รับการประเมินเพื่อ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ครูบางคนเมื่อปฏิบัติแล้วเห็นคุณค่าในการเรียนรู้ของนักเรียน และเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งหัวใจสำคัญของการประเมินเพื่อ การเรียนรู้คือความรู้สึกต่อการเรียนรู้ การตั้งคำถามในการประเมินเพื่อการเรียนรู้ การให้ข้อเสนอแนะ ย้อนกลับ การสร้างเกณฑ์ในการประเมินร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน และสุดท้ายคือการประเมิน ตนเองว่าต้องแก้ไขอะไรบ้าง และการประเมินเพื่อการเรียนรู้ยังต้องการให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีความเป็นอิสระเป็นไปตามความต้องการของนักเรียน เป็นไปตามธรรมชาติของนักเรียน ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน

ฟลักกิงเจอร์ (Fluckinger, 2010) ได้ทำการศึกษาถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างการเรียนการสอนโดยที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลและนำไปสู่การสร้างการเรียนรู้แล้วพบว่า การได้รับข้อมูลป้อนกลับในระหว่างการ เรียนการสอน โดยเพื่อนและโดยครูผู้สอนสามารถช่วยในการขยายการเรียนรู้และแรงจูงใจของ นักเรียน นอกจากนี้ยังช่วยประเมินการจัดการเรียนสอนว่า ยังมีสิ่งใดที่บกพร่องหรือสอนในประเด็นใด ที่ยังไม่มี ความชัดเจนที่นักเรียนยังไม่เข้าใจ การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันทีทันใดเพื่อให้ได้ข้อมูลใน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทำให้ครูรู้จักนักเรียนมากขึ้น เข้าใจความต้องการของนักเรียน และการให้ ข้อมูลป้อนกลับต้องตรงตามความเป็นจริง ไม่ลำเอียงและมีความเป็นธรรม

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 12-28) กล่าวถึงหลักการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

ว่าเป็นกระบวนการเก็บ รวบรวม ตรวจสอบ ติดตามผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็น ข้อมูล สำหรับการตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การ ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมิน ที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนถูกต้องตามหลักการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ได้ สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทาง ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุม มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการ ประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัด และประเมินผลผู้เรียนได้ อย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ เที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้
5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปใน กระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผล การประเมินผลการเรียนรู้
7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่าง รูปแบบการศึกษาต่าง ๆ

8. ให้สถานศึกษาจัดทำและออกเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษา และรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดจุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้เป็น เป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถใน การแข่งขันในเวทีระดับโลก กำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ /ตัวชี้วัดที่กำหนดในสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ มีความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้สอนวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายวิชาบนพื้นฐานของตัวชี้วัดในรายวิชาพื้นฐานและผลการเรียนรู้ในรายวิชาเพิ่มเติม ตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ ผู้สอนใช้วิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลายๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน โดยวัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน สังเกตพัฒนาการและความประพฤติของผู้เรียน สังเกตพฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม ผู้สอนควรเน้นการประเมินตามสภาพจริง เช่นการประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินจากโครงงาน หรือการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ ควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่างสมดุล ต้องให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่างเรียนมากกว่าการประเมินปลายปี/ปลายภาค และใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

2. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นการประเมินศักยภาพของผู้เรียนใน การอ่านหนังสือ เอกสาร และสื่อต่างๆ เพื่อหาความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ ความสุนทรีย์และประยุกต์ใช้ แล้วนำเนื้อหาสาระที่อ่านมาคิดวิเคราะห์ นำไปสู่การแสดงความคิดเห็น การสังเคราะห์ สร้างสรรค์ การแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ และถ่ายทอดความคิดนั้นด้วยการเขียน ที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผลและลำดับขั้นตอนในการนำเสนอสามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจนตามระดับความสามารถในแต่ละระดับชั้น กรณีผู้เรียนมีความบกพร่องในกระบวนการด้านการเห็นหรือที่เกี่ยวข้องทำให้เป็นอุปสรรคต่อการอ่าน สถานศึกษาสามารถปรับวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับผู้เรียน กลุ่มเป้าหมายนั้น การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน สถานศึกษาต้อง

ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสรุปผลเป็นรายปี/รายภาค เพื่อวินิจฉัยและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียนและประเมินการเลื่อนชั้น ตลอดจนการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิด ขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทย และพลโลก หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 คุณลักษณะในการประเมินให้ประเมินแต่ละคุณลักษณะ แล้วรวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมินทุกฝ่ายและแหล่งข้อมูลหลายแหล่งเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาสู่การสรุปผลเป็นรายปี รายภาค และใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อนชั้นและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

4. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของ ผู้เรียนและเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละกิจกรรม และใช้เป็นข้อมูล ประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

โชติกา ภาชีผล (2556) กล่าวว่า แนวคิดการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ก้าวหน้าสูงสุดเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ได้เต็มศักยภาพ ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงมีจุดเน้นที่เปลี่ยนไปจากเดิม สรุปได้ดังนี้

- 1) จากรูปแบบการวัดและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกคน เป็นการวัดที่ประเมินผลตามศักยภาพของแต่ละคน
- 2) จากการใช้แบบทดสอบอย่างเดียว เป็นการใช้เครื่องมือการวัดที่หลากหลาย
- 3) จากการวัดและการประเมินผลที่แยกจากหลักสูตรที่มีการวัดและประเมินผลหลังสิ้นสุดการสอน เป็นความกลมกลืนกันของหลักสูตรและการเรียนการสอน มีการวัดและการประเมินผลระหว่างที่มีการเรียนการสอน
- 4) จากการวัดและประเมินผลโดยครู เป็นการวัดและประเมินผลที่เปิดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
- 5) จากการวัดที่เน้นคำตอบที่ถูกเพียงข้อเดียว เป็นการเน้นวิธีการเรียนรู้ วิธีคิด และคำตอบที่ถูกต้องอาจมีความหลากหลาย

6) จากการวัดที่เน้นเครื่องมือที่สะดวกและง่ายในการให้คะแนนและการสอน เป็นการวัดที่เน้นประโยชน์ที่เกิดกับตัวผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียน

7) จากการประเมินผลที่มุ่งบอกใครตก มีการเปรียบเทียบเป็นการเน้นการเพิ่มและการเสริมกำลังใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ถ้อยการเรียนรู้สู่ชีวิตจริง

8. จากการวัดและประเมินผลที่มุ่งแข่งขัน ปกปิด และเป็นความลับ เป็นการมุ่งพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมที่ใช้ในการวัดและประเมิน

9) จากการเน้นการเรียนการสอนในเนื้อหา เป็นการเน้นสติปัญญา กระบวนการสาระของหลักสูตรและข้อมูลการเรียนรู้ พัฒนาการของทักษะความคิด

10) จากการบรรลุผลสำเร็จตามแบบทดสอบ เป็นการถ้อยความรู้อุปสู่ชีวิตประจำวัน (วิชาชีพ)

จะเห็นได้ว่า การวัดและประเมินผลตามการปฏิรูปการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาการของผู้เรียน เน้นการประเมินตามสภาพจริงที่เป็นไปตามจริงตามพระราชบัญญัติการศึกษา ในหมวด 4 มาตรา 26 คือ ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา และให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรการเข้าศึกษาต่อและให้นำผลการเรียนในวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล สรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่ให้ความสำคัญในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคนเป็นรายภาค/รายปี เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลง จึงนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน เพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล

[illegible]

จากตารางที่ 9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การวัดและประเมินผลของ เนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย 2) การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง 3) การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน 4) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน 5) การประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน 6) ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน และ 7) ความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

รีวิว และคณะ (Review et. al., 1996) (อ้างถึงในสุวิมล ว่องวาณิช, 2558: 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการคัดเลือก หรือวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าอย่างเป็นระบบสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการทุกขั้นตอน ผลการประเมินได้ใช้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบ บนฐานข้อมูล เชิงประจักษ์และเน้นผลลัพธ์ ทั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบให้ระบุสิ่งที่ขาดแคลนเฉพาะกลุ่มบุคคล จนได้รับความพอใจในการดำรงชีวิต

ซัวเรซ (Suarez, 1990 อ้างใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ให้คำนิยามความต้องการจำเป็นที่ใช้กันมี 3 ประเภท ได้แก่ 1) การนิยามในรูปของความแตกต่าง 2) การนิยามในรูปของความต้องการ (Want) หรือความชอบ (Preference) 3) การนิยามในรูปของความขาดแคลน (Deficit)

สกริเวน (Scriven, 1991 อ้างใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันส่วนใหญ่คือ นิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) แต่ปัญหาของนิยามนี้อยู่ที่ระดับที่พึงประสงค์ ซึ่งมักจะเป็นอุดมคติเกินไป ไม่สามารถปฏิบัติได้และในความคิดเห็นของแต่ละคน การกำหนดระดับที่ควรจะเป็นก็แตกต่างกัน

วิทกินและอัลชูลด์ (Witkin and Altschuld, 1995) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น หรือสภาพที่พึงปรารถนา

รีวิวและคณะ (Revire et. al., 1996) ให้คำจำกัดความของความจำเป็นว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ ทั้งของค่านิยมในชุมชน และยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

แมคคาสลินและทิเบซินดา (McCaslin and Tibezenia, 2014) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการกำหนดช่องว่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

ปิยมาภรณ์ โชคอำนวย (อ้างถึงใน พระวิรัช เอี่ยมศรีดี, 2554: 53) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง กระบวนการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอย่างอยู่หรือสภาพที่ควรได้รับการแก้ไข รวมถึงการประเมินความต้องการที่แท้จริง แล้วนำผลความต้องการหรือความแตกต่างดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกวางแผนโครงการต่อไปในอนาคต

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอย่างอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นและเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงได้ตรงกับสภาพที่เป็นอย่างอยู่จริงหรือความต้องการที่แท้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงาน

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เป็นการกำหนดปัญหาและความต้องการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ดังนี้

- 1) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน

2) การแลกเปลี่ยนระดมความคิด วิเคราะห์เพื่อหาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและ
ความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของหน่วยงาน

3) การจัดลำดับปัญหาและเลือกปัญหาที่เป็นความจำเป็นหรือต้องการในลำดับ
เร่งด่วนหรือลำดับที่เห็นว่าสำคัญที่สุด

4) การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น
การประชุม การสัมมนา ฯลฯ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์หรือสร้างเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงาน

จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

วิสกินและอัลชูลด์ (Witkin and Altschuld, 1995: 10) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมาย
ของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นการดำเนินการเพื่่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรม
การบริการโครงสร้างขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การให้ดีขึ้นหรือผลงานองค์ประกอบเหล่านี้
เข้าด้วยกัน การประเมินความต้องการจำเป็นจะวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่าจะจัดสรรเงินพนักงาน
อุปกรณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

สุวิมล ว่องวาณิช (2558: 14) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความ
ต้องการจำเป็น คือ ความพยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนา
กิจกรรมหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูล
ที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558: 263) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ
จำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็น
มาจัดเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการ
จำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนภายใต้เงื่อนไขทรัพยากร
ที่มีจำกัด ในปัจจุบันการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูล
แบบการตอบสนองคู่ที่มีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง
(Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้
ทั้งนี้ในการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างเป็นกลุ่มวิธีที่นิยมใช้มาก
มีรากฐานมากจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูล
แบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของข้อความนั้น
เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้น

ได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” โดยสูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีรายละเอียด ดังนี้

1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และ ค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมา โดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้

$$PNI = (I - D) \times I$$

3) วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวัง

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

4) การวิเคราะห์แมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้แบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง - ต่ำที่กำหนด หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมเป็นจุดตัด (Cut-off Score)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 8) กล่าวว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงในขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการวางแผนแก้ไขได้ตรงจุด ซึ่งวิธีการศึกษาสภาพปัญหา สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโรงเรียนและผู้มีเทศจะนำไปใช้แบบใด แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ใช้วิธีระดมสมองค้นหาปัญหา
- 2) นำปัญหาที่ค้นพบเข้าตารางประเมินสภาพปัญหา
- 3) พิจารณาปัญหาเข้าแผนภูมิแกงปลา

4) นำปัญหาเข้าตารางวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา

สาย นพเทว (2554: 27) กล่าวว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง การศึกษาสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันหรือขณะดำเนินการอยู่ในขณะนั้น ซึ่งปัญหา คือผลที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการให้เป็น และความต้องการเป็นระดับความคาดหวัง ที่พึงปรารถนาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 78) กล่าวถึงความหมายของ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการไว้ ดังนี้

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ในขณะนั้น

ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังหรือ เป้าหมาย

ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในขณะที่งานนั้นมีสภาพ ปัจจุบันอยู่ในระดับที่ไม่เป็นปัญหา

จักรกฤษ สมศิลา (2557: 46) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสำรวจสภาพที่เป็นจริงด้านต่าง ๆ ของงาน ได้แก่ เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา กำหนดกิจกรรมการนิเทศ และการดำเนินการตามความต้องการ

วันชัย อยู่ตรง (2557: 37) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศว่า เป็นสภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการสำรวจและ การประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการ ดำเนินการตามความต้องการ

ทัศนิตา พงษ์พรม (2558: 27) กล่าวว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เป็นการพิจารณาสภาพที่แท้จริงและข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายใน ของโรงเรียนในขณะนั้น เพื่อนำมาประกอบการวางแผนการดำเนินการพัฒนา และแก้ไขการปฏิบัติงาน การนิเทศภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2558: 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญ สำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ ผลที่ได้จากการ ประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่ สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน

ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นเพื่อสนอง ความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าว สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องการประเมินความต้องการจำเป็น

2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการ จำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา

3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการ จำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการ ประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มี ความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจ ว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัย หรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้น สถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

วิชณีย์ ทศตะ (2561: 67) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศว่า การศึกษาสภาพและความจำเป็นในการนิเทศ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด

สรุปได้ว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ หมายถึง การศึกษาและการสำรวจสภาพที่เป็นจริงของปัญหาและอุปสรรค ตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน สสำรวจและประเมินความต้องการของครู ผู้เรียน โรงเรียนและชุมชน นำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ โดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ สรุปได้ว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้ความสำคัญในการศึกษาและสำรวจสภาพที่เป็นจริงของปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด สสำรวจและประเมินความต้องการของครู ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการนำไปใช้กำหนดความต้องการและทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

การพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดย ประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ									ความถี่
	McCaslin and Tibeizinda (2014)	สุวิมล ว่องวานิช (2558: 29)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 8)	สาย นพเทว (2554: 27)	อรุณรัตน์ วัฒนจิตร (2556: 78)	ตติยา พงษ์พรหม (2558: 27)	จักรกฤษ สมติลา (2557: 46)	วันชัย อยู่ตรง (2557: 37)	วิชัย ทศตะ (2561: 67)	
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ										
1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ										
1.1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงใน ปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
1.2 มีการกำหนดความต้องการและ นำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญ ก่อนหลังตามความเหมาะสม	/	/	/	/			/	/	/	7
1.3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกใน การแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนิน ตามความต้องการ	/	/	/		/	/	/	/	/	8
1.4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และ ความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้		/	/	/	/		/	/	/	7
1.5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนา และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	/	/	/		/	/	/	/	/	8

จากตารางที่ 10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้

จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง 2) มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม 3) มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินตามความต้องการ 4) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ 5) มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไข ปัญหา การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนการนิเทศ

การวางแผน คือ การพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งรวมถึงการกำหนดทางเลือก แนวปฏิบัติ รายละเอียด ขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบที่สะดวกแก่การปฏิบัติและเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

ขั้นตอนการวางแผนและการกำหนดทางเลือกการนิเทศการศึกษา มี 4 ประการ ดังนี้

1) ขั้นตอนเตรียมการวางแผน มีการปฏิบัติ ดังนี้

- 1.1) ทำความเข้าใจขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศการศึกษา
- 1.2) การนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญว่า มีปัญหาใดที่ต้องการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง

1.3) ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติหน่วยงานต้นสังกัด

2) ขั้นตอนปฏิบัติการวางแผน เป็นขั้นที่นำประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมาพิจารณาแล้วสรุปเป็นงานที่ปฏิบัติในปีงบประมาณนั้น โดยกำหนดเป็นโครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทางเลือก รายละเอียดอื่น ๆ ในการดำเนินงาน

3) ขั้นประสานแผน เป็นขั้นที่นำรายละเอียดของโครงการมาพิจารณาบทบาทร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายว่า ตอบสนองกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของส่วนรวมและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างแท้จริงหรือไม่

3.2 ประสานในเรื่องงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ เมื่อรวมทุกโครงการแล้วมีเพียงพอหรือไม่

3.3 ประสานคนและงานว่า มีโครงการหรือกิจกรรมใดสามารถปฏิบัติร่วมกันได้

3.4 ประสานเวลา เป็นการจัดเวลาล่วงหน้าให้เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน

4) ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ เป็นขั้นเตรียมวางแผนที่วางไว้ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น ซึ่งอาจทำได้ดังนี้

4.1 จัดทำแผนเป็นเล่ม

4.2 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานหรือกำหนดการปฏิบัติงาน

การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำปัญหาและความต้องการมากำหนดรายละเอียดของกิจกรรมในการจัดทำแผนการนิเทศ ดังนี้

1) กำหนดแนวทาง/วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นตามความต้องการและจำเป็น มีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการศึกษาชั้นเรียน (Lesson study) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) เลือกแนวทาง/วิธีการในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3) วางแผนการดำเนินงานพัฒนา

3.1) การประชุมเตรียมการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน

3.2) สร้างคณะนิเทศ เป็นทีมงานในการนิเทศร่วมกัน

3.3) กำหนดประเด็นการนิเทศ เป็นการกำหนดเนื้อหาที่จะนิเทศ

3.4) กำหนดระยะเวลาในการนิเทศ โดยกำหนดระยะเวลาในการนิเทศที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาและการพัฒนา

3.5) กำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน การสาธิต การบันทึกวิดีโอ และการถ่ายภาพ การสัมภาษณ์ การ Coaching & Mentoring ฯลฯ โดยเน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Line Application, Clip Video, Conference, Video line, You Tube, Facebook Live เป็นต้น

4) จัดทำแผนการนิเทศ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ปฏิทินการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการ เครื่องมือนิเทศ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 8) กล่าวว่า การวางแผนและการกำหนดทางเลือก ต้องอาศัยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ อันจะเป็นข้อกำหนดให้เกิดการวางแผน การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา

ปรับปรุง ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยมีขั้นตอนควรปฏิบัติ ดังนี้

1) ทำความเข้าใจกับขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ทำแผนและโครงการ ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

2) นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน และความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญ ให้ทราบแน่ชัดว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุง แก้ไขก่อนหลัง

3) ศึกษานโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด และระดับกรม เพื่อจัดทำแผนให้สอดคล้องกัน ในการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้เสนอขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในหนังสือการบริหารงานวิชาการ ซึ่งกล่าวไว้ว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบปัญหา และความต้องการของผู้รับการนิเทศ ซึ่งสภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่แท้จริงและกำลังเป็นอยู่ใน ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรรา เล่าเรียนดี ซึ่งกล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการวางแผนนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อให้ ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ หรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะเป็นผู้นำปฏิบัติ ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาประเด็นการนิเทศ รวมทั้งวางแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2555)

ดาวรรณ เอมนิล (2555: 16) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ กำหนดเป็นกิจกรรม และแนวทางการนิเทศ การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกัน กำหนดรายละเอียดของกิจกรรมแล้วจัดลำดับขั้นตอน การปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งระบุสาระสำคัญดังต่อไปนี้ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ปฏิทินปฏิบัติงาน ทรัพยากร และการประเมินโครงการ

สัญญาชัย พูลสุข (2556: 50) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนการนิเทศ เป็นงานที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของงานที่จะปฏิบัติเพราะว่า ถ้ามีการวางแผนที่ดี มีความรัดกุมและสามารถนำไปปฏิบัติได้นั้นเท่ากับงานนั้นประสบความสำเร็จแล้ว ครึ่งหนึ่ง การวางแผนการนิเทศภายในจึงเป็นขั้นตอนที่จะนำเอาผลมาหรือหาทางเลือกมา กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมายในการทำงาน กิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติและรายละเอียดต่าง ๆ ให้ชัดเจน

การวางแผน การนิเทศภายใน เป็นขั้นตอนที่นำทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกันกำหนดรายละเอียด กิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการการนิเทศภายใน ซึ่งในโครงการควรระบุสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ปฏิทินปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการการประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ

อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 79) กล่าวว่า การวางแผน เป็นขั้นดำเนินการหลังจากที่ได้วิเคราะห์สาเหตุและกำหนดกิจกรรมนิเทศแล้ว การกำหนดวิธีการดำเนินการ เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ สาเหตุและกิจกรรมการนิเทศมาแจกแจงรายละเอียดที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีดำเนินการ

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและความสัมพันธ์ในการจัดทำแผนงานและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้นและกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น

ทัศนิตา พงษ์พรม (2558: 31) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนและการกำหนดทางเลือก เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย โดยต้องอาศัยการกำหนดทางเลือกผ่านการวางแผนหรือโครงการ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

กรรณิกา นิลเพชร (2558: 43) กล่าวว่า การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกระบวนการไว้ล่วงหน้าเพื่อดำเนินงานนิเทศ มีกระบวนการวิเคราะห์แผนงานเพื่อกำหนดจุดประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ มีการพัฒนาหาวิธีแก้ไขปัญหาล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานนิเทศ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำโครงการในการดำเนินงานนิเทศภายใน มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศ

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559: 41) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศชี้แจงรายละเอียดการนิเทศการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อหาสิ่งที่คุณได้รับการนิเทศต้องการให้นิเทศและ

ศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครู พร้อมทั้งมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

พิสัน โพนทัน (2559: 28) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหามากำหนดกิจกรรม กำหนดทางเลือก แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา โดยจัดทำปฏิทินการนิเทศ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณ

วัลลภา สมฤทธิ์ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า มีกระบวนการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาสาเหตุของปัญหาตามบริบทของโรงเรียน สภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอน และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน 2) การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ โดยให้ความรู้ความเข้าใจขอบข่ายของการนิเทศภายใน เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียน 3) การดำเนินการตามแผนการนิเทศ โดยมีฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้นำในระหว่างดำเนินการนิเทศ ใช้รูปแบบและกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย 4) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ โดยสร้างแรงจูงใจทางบวกแล ทศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายในการชมเชย และให้คำแนะนำอย่างกัลยาณมิตร และ 5) การรายงานและสรุปผลการนิเทศ ดำเนินการสรุปผลการนิเทศ รายงานผล และนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไข และร่วมกันวางแผนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม การปฏิบัติงานการนิเทศภายในระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดของกิจกรรม จัดลำดับขั้นตอน เขียนเป็นโครงการการนิเทศภายใน แผนดำเนินการ ปฏิทินการปฏิบัติงาน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน มีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา อุปสรรค การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ โดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาและได้มาซึ่งแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในที่ดีที่สุด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศ สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายใน

โรงเรียน กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายใน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน กำหนดรายชื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำโครงการการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน ประชุม ชี้แจงและสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ดังตารางที่ 11

จากตารางที่ 11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา 2) มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน 3) จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ 4) มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม 5) มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

3. การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ

เป็นขั้นที่นำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ และการวางแผนการนิเทศไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อมีแผนที่กำหนดไว้สมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีการปฏิบัติการพัฒนา ก็จะไม่บังเกิดผล ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ อาจดำเนินการได้ 2 ทาง คือ

1) การนิเทศทางตรง เป็นการปฏิบัติการนิเทศด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามโครงการ แผนงาน สื่อการนิเทศต่าง ๆ และวิธีการนิเทศที่เตรียมไว้

2) การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศโดยใช้สื่อนิเทศแทน ได้แก่ การให้การศึกษา เอกสาร หลักสูตร นิตยสาร จุลสาร เทป สไลด์ วิดีโอ เป็นต้น หรืออาจเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญตามความรู้ในสาขาต่าง ๆ มาช่วยเหลือ แนะนำ

การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามแผน วิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่กำหนด ดังนี้

1) ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศ ให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) นิเทศตามขั้นตอน ระยะเวลา และใช้เครื่องมือตามที่กำหนด

3) การสะท้อนผลการนิเทศ

4) ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 9) ได้กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติการนิเทศไว้ดังนี้

1) ประชุมคณะนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติการให้ตรงกัน

2) ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ

3) ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติตามขั้นตอน

4) ประชุมสรุปผลการนิเทศ

5) นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินการ

ดาวรรณ เอมนิล (2555: 19) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่า การปฏิบัติการนิเทศเป็นงานที่จะต้องทำกับคนหลายคน ซึ่งแต่ละคนมีแนวโน้ม ความคิดแตกต่างกันออกไป ผู้ปฏิบัติการนิเทศจะต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และเข้าใจวิธีการที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับการนิเทศ ดังนั้นผู้ปฏิบัติการนิเทศจึงต้องทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติการนิเทศจะต้องมีลักษณะที่สำคัญเหนือกว่าคนอื่น ๆ เช่น ฉลาด กล้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดี

สัญญา พูลสุข (2556: 52) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่า การปฏิบัติการนิเทศเป็นการทำงานร่วมกันหลายคน ซึ่งแต่ละคนมีแนวความคิดแตกต่างกันออกไป ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ต้องมีวิธีการที่จะช่วยให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายในเป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 81) กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารควรนัดหมายคณะกรรมการประชุมเพื่อมอบหมายงาน จัดเตรียมเครื่องมือ และสื่อการนิเทศ ปฏิบัติตามปฏิทินที่กำหนดไว้ตามโครงการหรือกิจกรรม และเพื่อเป็นการเน้นให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ควรทำปฏิทินปฏิบัติงานให้มีขนาดน่าสนใจ เห็นได้ชัดเจน

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่า การปฏิบัติการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้ได้ความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้ 1) การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำการอย่างไรจึงจะให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ 2) การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศหรือผู้บริหาร 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศ

มีความมั่นใจและการทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

จันทิมา พงษ์พรหม (2558: 36-37) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการณ์เทศไว้ว่า การปฏิบัติการณ์เทศ เป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศและควบคุมการนิเทศให้มีคุณภาพตามแนวทางในการนิเทศที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนไปในทิศทางที่ดีขึ้น และให้การส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้สอนที่ดีอยู่แล้ว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

กรรณิกา นิลเพชร (2558: 36) กล่าวว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายในโรงเรียน มีการประชุมวางแผนโครงการ โดยพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน ผู้รับการนิเทศ มีการประเมินผลตนเอง มีการนิเทศโดยเอกสาร คู่มือครูและส่งข่าวสาร มีการใช้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาแนะนำการนิเทศ มีการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรม มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการนิเทศ มีการให้อิสระในการคิดและการตัดสินใจ มีการวางแผนติดตามประเมินผล มีการใช้วิธีการหลาย ๆ รูปแบบในการประเมินผล มีการบันทึกผลและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559: 42) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการณ์เทศไว้ว่า การลงมือปฏิบัติการณ์เทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการนิเทศผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแผนกลยุทธ์ หรือแผนที่ได้กำหนดไว้

พิสน์ โพนทัน (2559: 29) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการณ์เทศไว้ว่า การปฏิบัติการณ์เทศเป็นการดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยมีวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการณ์เทศเป็นขั้นตอนมีการดำเนินการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน ประชุมปรึกษาหารือ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ ปฏิบัติตามขั้นตอนของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ กำกับ ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติการณ์เทศ สรุปผลและรายงานการนิเทศ นำข้อมูลไปใช้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นต่อไป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการนิเทศร่วมกัน

กับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม และชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้สื่อ เครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ ครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้ เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ									ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 9)	ดาร์เรน เอ็มมิล (2555: 19)	สัณชัย พูลสุข (2556: 52)	อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 81)	สุนทร คะลิลาน (2557: 25)	จัตติมา พงษ์พรหม (2558: 36-37)	กรรณิกา นิลเพชร (2558: 36)	ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559: 42)	พิสน์ โพนทัน (2559: 29)	
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ										
3) การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ										
3.1 มีการประชุม ชี้แจงบุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียด และขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
3.2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและ วิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
3.3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการ นิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์		/	/	/	/		/	/	/	7
3.4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผน โครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลา ที่กำหนดไว้	/		/	/	/	/	/	/	/	8
3.5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการ นิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น	/	/	/		/	/	/	/	/	8

จากตารางที่ 12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีการประชุม ชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอน

การปฏิบัติให้ตรงกัน 2) ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน 3) ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ 4) ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้ 5) บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

4. การประเมินผลการนิเทศ

เป็นขั้นตอนในการจัดหาและรวบรวมข้อมูลมาพิจารณา วิเคราะห์เพื่อสะท้อนภาพของงานที่ทำไปเพื่อปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนการประเมินโครงการ ดังนี้

1.1) ขั้นตอนเตรียมการก่อนการปฏิบัติงานนิเทศ การตรวจสอบแผนงาน โครงการความเป็นไปได้ ความสมบูรณ์ของแผน

1.2) ขั้นเริ่มต้นปฏิบัติงาน ควรมีการตรวจสอบความพร้อมในการที่จะเริ่มโครงการ ได้แก่ บุคลากร ทรัพยากร การฝึกอบรม การทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ ฯลฯ

1.3) ขั้นระหว่างดำเนินการหรือปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงาน เน้นหนักด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้ปฏิบัติมีจุดมุ่งหมาย แนวดำเนินการและปรัชญาตรงกันหรือไม่ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีอุปสรรคขัดข้องหรือไม่ สามารถดำเนินการได้ตามกำหนดหรือไม่

1.4) ขั้นสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้วว่า มีผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีข้อเสียอย่างไร

2) รูปแบบและเครื่องมือการประเมิน มีหลายรูปแบบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศจะพิจารณาว่า รูปแบบใดเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

3) สิ่งที่ต้องประเมินผลโครงการ 2 ประการ คือ

3.1) ผู้นิเทศต้องนำข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการปรับปรุงแผนและโครงการในครั้งต่อไป

3.2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามโครงการ

4) สรุปและรายงานผลโครงการเกี่ยวกับการสรุปและรายงานผลโครงการ ผู้นิเทศควรให้ความสำคัญ เพราะจะทำให้เรามีข้อมูล และนำไปจัดทำสรุปเป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอผู้เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อไป

การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เช่น การดำเนินงานของผู้รับการนิเทศ เพื่อนำผลไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน
- 2) ประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติการนิเทศตามระยะเวลาที่ต้องการ ในการนำผลไปใช้ในการพัฒนา หรือในแต่ละปีการศึกษา
- 3) รายงานผลการนิเทศต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4) นำผลการนิเทศที่เป็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะไปพัฒนาการนิเทศ ในครั้งต่อไปหรือในปีการศึกษาต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการนิเทศ

ธีระวัฒน์ คำชุ่ม (2553: 26) กล่าวว่า การประเมินผลและรายงานผล คือ การรวบรวม ข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่ครูและผู้นิเทศร่วมกันสร้างขึ้น นำผลการนิเทศมาสรุปและจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศ

สาย นพเทาว์ (2554: 29) กล่าวว่า กาดตรวจสอบและการประเมินผลการนิเทศ กลุ่มงานวิชาการ หมายถึง การจัดหา รวบรวมข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์ ตัดสิน ค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด การรายงานสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนและเมื่อสิ้นสุดแผนงาน หรือโครงการเสนอต่อผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

ดาวรรณ เอมนิล (2555: 20) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผล การนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะผู้นิเทศ มีขอบข่ายกิจกรรม ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2) ประเมินความ คิดเห็นเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ 3) ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 4) สรุปผลและรายงานการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

สัญญา พูลสุข (2556: 55) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผล และรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการนิเทศมาประเมินผลและรวบรวมข้อมูล เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน การประเมินผลและรายงานผล การนิเทศภายในจะกระทำได้ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและสรุปผลภายหลังการนิเทศ ภายในก็ได้ การประเมินผล เป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผ่านมาได้

ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 82) กล่าวว่า การประเมินผลและรายงานผล เป็นขั้นตอนการประเมิน โดยคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน มีขอบข่ายการประเมิน ดังนี้

- 1) ประเมินผลการดำเนินการทุกขั้นตอน
- 2) นำผลการดำเนินการนิเทศ มาเป็นข้อมูลในการประเมินกระบวนการ
- 3) ประเมินความพึงพอใจของครูในการมีส่วนร่วมในการประเมินกระบวนการ

สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้ 1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ 2) การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว 3) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4) การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการและการประเมินผลสรุป 5) การประเมินผลแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า การประเมินผลที่กระบวนการ และการประเมินผลผลผลิต

ทัศนทิมา พงษ์พรหม (2558: 39) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลและรายงานผล เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ พร้อมจัดทำรายงานผลการดำเนินการนิเทศเพื่อพิจารณาข้อบกพร่อง เพื่อหาวิธีการในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือหากมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ ให้ทำการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559: 42) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร หากมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการก็จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

พิสัน โพนทัน (2559: 29) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการพัฒนา

ดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การนิเทศภายในเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ โดยการรวบรวมข้อมูล เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ประเมินผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการนิเทศ สรุปได้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดย ประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	นักวิชาการ									ความถี่
	ธีระวัฒน์ คำชุม (2553: 26)	สาย นพเทว (2554: 29)	ดาวรณ์ เอมนิล (2555: 20)	ลัญชัย พูลสุข (2556: 55)	อารมณ วัฒนจิตร (2556: 82)	สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25)	ตันติมา พงษ์พรม (2558: 39)	ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559: 42)	พิสน โพนันทน์ (2559: 29)	
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้าน กระบวนการนิเทศ										
4) การประเมินผลการนิเทศ										
4.1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศ ภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น	/	/	/	/	/	/		/	/	8
4.2 มีการประเมิน ตรวจสอบ ความสำเร็จของโครงการกับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้		/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมา ประเมินผลและรายงานการดำเนินงาน ในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
4.4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความ พึงพอใจของครู	/	/	/		/	/		/	/	7
4.5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศ ภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต่อไป	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9

จากตารางที่ 13 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 กระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร
ประกอบด้วย 1) มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือ
ที่ร่วมกันสร้างขึ้น 2) มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้ 3) นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน
ต่อผู้บริหารโรงเรียน 4) ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู 5) สรุปผลและรายงานผลการ
นิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.3.1 ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศการสอนแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการ แนะนำ ช่วยเหลือ กระตุ้น ยั่วยุ เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเริ่มตั้งแต่การศึกษาข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหา การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการทุ่มเทความพยายามทั้งหมดเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการนิเทศ ซึ่งมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเป็นการทำงานอยู่บนพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศ หลักการเรียนรู้ร่วมกัน หลักการทำงานเป็นทีม หลักการทำงานอย่างเป็นระบบ และหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 หลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีหลักสำคัญในการทำงาน 3 ประการ ดังนี้

1) การนิเทศการสอนแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) การนิเทศการสอนแบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายสำคัญ คือการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยการร่วมมือ ร่วมพลัง ระดมสมอง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และกำหนดทางเลือก สร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ ดำเนินการนิเทศและประเมินผลการนิเทศ ในอันที่จะพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพการเรียนการสอน

3) การนิเทศการสอนแบบมีส่วนร่วม เน้นบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย คือการทำงานร่วมกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนรับผิดชอบ ต่อผลงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีความสุขในการทำงาน

2.3.3 องค์ประกอบของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) ผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบุคลากรที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติหน้าที่นิเทศ

2) ผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และบุคลากรทางการศึกษา

3) เนื้อหาสาระที่นิเทศ มีดังนี้

3.1 การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3.2 การประกันคุณภาพการศึกษา

3.3 การนิเทศตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

2.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ

เกลทฮอร์น (Glatthorn, 1984 อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี, 2556) เสนอแนวคิดการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (Differentiated Supervision) เป็นวิธีการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถเลือกใช้ตามบริบทและความเหมาะสม เช่น การนิเทศแบบคลินิก CS (Critical Supervision) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ CPD (Cooperative Professional Development) การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Professional Development) และการนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี, 2556) กล่าวถึงแนวคิดการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Supervision) ที่เน้นความต้องการมนุษย์ที่เห็นความสำคัญของตนเอง ความพึงพอใจต่อผลงาน และการสนับสนุนจะกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การูโบและรอสไตน์ (Garubo and Rothstein, 1998 อ้างถึงใน ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล, 2559) เสนอแนวคิดการนิเทศแบบสนับสนุน (Supportive Supervision) ที่ต้องร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การสร้างความเชื่อถือนระหว่างกันบนพื้นฐานของผู้นิเทศที่มีทักษะความชำนาญ มีความรู้ด้านจิตวิทยา บุคลิกภาพ และความเป็นตัวตนของมนุษย์

เซอเจียนเวนนิและสตาร์เรท (Sergiovanni and Starratte, 1991 อ้างถึงใน ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล, 2559) เน้นแนวคิดการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship Supervision) ที่กล่าวถึงความสามารถและทักษะของครูเพิ่มขึ้นเมื่อมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และให้ความสำคัญกับครู ผู้นิเทศจะใช้ศักยภาพของครูเป็นเครื่องมือในการนิเทศ และความสัมพันธ์นี้ชี้ให้เห็นความต้องการยอมรับจากสังคมของครู

กลิคแมน และคณะ (Glickman et al., 1995 อ้างถึงใน ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล, 2559) กล่าวถึง แนวคิดการนิเทศแบบพัฒนา (Development Supervision) ที่มุ่งส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพสู่ระดับสูงสุด รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความคิดที่นำไปสู่การปฏิบัติจริง และให้ความร่วมมือมากขึ้น

โบยันและคอปแลนด์ (Boyan and Copeland อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี, 2556) กล่าวถึงแนวคิดการนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (Supervision for Instructional Improvement) ที่เน้นการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนโดยเฉพาะด้วยชุดฝึกอบรม โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถ

เรียนรู้และปฏิบัติได้ เนื้อหาของชุดฝึกประกอบด้วย องค์ความรู้ แบบฝึกหัดและแบบฝึกปฏิบัติ อาทิเช่น ชุดฝึกอบรมเพื่อการนิเทศการเรียนการสอน

روبบิน (Robbins, 1991 อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) เสนอแนวคิดการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Superving or Peer Coaching) ที่ครูสองคนร่วมกันเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อยกระดับผลการเรียนของผู้เรียน

รุ่งรัชชาพร เวหะชาติ (2557) ได้เสนอแนวคิดการนิเทศแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายไว้ดังนี้

แนวคิดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ที่เน้นความเกื้อกูลกัน สร้างความเข้าใจ เน้นแนวทางที่ถูกต้องและยอมรับซึ่งกันและกัน

แนวคิดการนิเทศแบบประชาธิปไตย ที่คำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างการทำงานร่วมกันเป็นคณะ เพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมุ่งประโยชน์สูงสุด คือ คุณภาพผู้เรียน ด้วยการประเมินตนเอง โดยครูและผู้นิเทศร่วมกันประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พร้อมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาย่างต่อเนื่อง

แนวคิดการนิเทศแบบร่วมพัฒนา เป็นปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูร่วมกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบที่มีการใช้เทคนิคการนิเทศการสอนเป็นหลัก พร้อมทั้งการร่วมคิด ร่วมทำ ช่วยเหลือ ยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศที่ให้ความสำคัญต่อการร่วมแก้ปัญหา ร่วมหาแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามวิถีประชาธิปไตยด้วยความเหมาะสมตามสถานการณ์ และยึดหลักการพึ่งพากันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

แนวคิดการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการนิเทศงานและการนิเทศพัฒนาวิชาชีพที่ปรับเปลี่ยนคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยหลักของการพัฒนาบุคลากรที่เป็นทรัพยากรบุคคลตามบริบทของสังคมตามศักยภาพด้วยความรู้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ควบคู่กัน เช่น สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม องค์กร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

แนวคิดการนิเทศแบบพัฒนาผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำหน้าที่พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553) ได้เสนอแนวคิดการนิเทศการสอนในโรงเรียน (Supervising Process) เน้นการนิเทศภายในโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยบุคลากรในโรงเรียน

ด้วยรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมตามสภาพบริบทของการแก้ปัญหาเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน

นอกจากนี้ วัชร เล่าเรียนดี (2553: 88-109) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศ สรุปได้ดังนี้

1) การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Supervision) เป็นรูปแบบการนิเทศที่มีความเชื่อว่า ถ้าบุคคลในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจ เขาจะทำงานหนักมากขึ้น ง่ายต่อการทำงาน ด้วย เน้นการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย เน้นความสำคัญของบุคคลมากกว่าผลของงาน ยึดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) เน้นการสร้างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีค่าต่อองค์กร โดยการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู

2) การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Supervision) จะเน้นที่การควบคุม ตรวจสอบ และสัมฤทธิ์ผลของงานภายใต้สภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศแบบผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ต้องคิดอะไรมาก เพียงแต่ทำงานตามที่บอกอย่างถูกต้องก็พอ โดยมีการติดตามดูแลด้วยวิธีการตรวจตรา ควบคุมความรับผิดชอบ ต่องานและผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนด ผลสำเร็จของงาน การทำงานตามวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายหลักที่ต้องการนั้น ไม่มีการคำนึงถึงความต้องการ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

3) การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Supervision) เน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ ภูมิใจในผลงานของตนเองมากยิ่งขึ้น

4) การนิเทศแบบมนุษยนิยม (Humanistic Supervision) เน้นการสร้างการยอมรับเป็นกันเองกับครูก่อน ยอมรับการพิจารณาความต้องการจำเป็น วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งก็คือแผนการนิเทศ และแผนการจัดการเรียนรู้ มีการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานตามแผนและวิเคราะห์ พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนา

5) การนิเทศแบบหลากหลายวิธี (Differentiated Supervision) ซึ่งได้แก่

5.1) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision หรือ Mentor Coaling หรือ Expert Coaching) เป็นกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง โดยเริ่มด้วยการพูดคุยปรึกษาหารือกันระหว่างครูกับผู้นิเทศเกี่ยวกับแผนการสอน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู กระบวนการนิเทศแบบคลินิกจะต้องมีการดำเนินการเป็นวัฏจักรซ้ำหลายครั้งตลอดทั้งปีและอย่างต่อเนื่อง

5.2) การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) เป็นกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง โดยปกติจะมีการสังเกตการสอนกันและกันในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนกันให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนกัน และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บางครั้งเรียกวิธีนิเทศแบบนี้ว่าการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision หรือ Peer Coaching) หรือการนิเทศแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Supervision)

5.3) การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development) หรือการนิเทศตนเอง (Self-Supervision) สำคัญของการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง คือ ครูจะปฏิบัติงานที่ตนเองต้องการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วยตนเอง โดยครูนำเสนอโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง นำเสนอโครงการให้ผู้บริหารได้รับรู้และอนุญาต และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีปฏิบัติครูปฏิบัติงานตามโครงการและแผนปฏิบัติงาน เมื่อสิ้นสุดโครงการ ครู ผู้รับผิดชอบ และผู้บริหารจะร่วมกันปรึกษาหารือกัน และสรุปผลสำเร็จที่เกิดขึ้นอีกครั้ง

5.4) การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring) เป็นการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ดำเนินงานนิเทศครู โดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหาร โดยมีการปฏิบัติ ดังนี้ 1) การเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียนและในเวลาสั้น ๆ ซึ่งควรนัดหมายกันก่อน 2) มีการจดบันทึกพฤติกรรมการเรียนการสอนอย่างย่อ ๆ 3) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง การนิเทศโดยผู้บริหารมุ่งเน้นการช่วยเหลือ แนะนำเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน

6) การนิเทศแบบสนับสนุน (Supportive Supervision) รูปแบบการนิเทศที่เป็นสถานการณ์การเรียนรู้ระหว่างครูหรือผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศ โดยการเรียนรู้ วิธีคิดและการกระทำใหม่ ๆ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเรียนรู้ที่จะเชื่อใจครู เชื่อถือสิ่งที่ครูเห็นและสิ่งที่ครูได้ยืนมามากขึ้น ขณะเดียวกันครูก็ต้องเชื่อใจผู้นิเทศในเรื่องที่ว่า ผู้นิเทศจะใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาช่วยครูให้สามารถปรับปรุงและพัฒนางานของตนเอง ผลการนิเทศแบบสนับสนุนที่เห็นได้ชัด คือ ความเป็นมิตรที่ดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและครู และความเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียนดีขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาหรือครูก็สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.3.5 รูปแบบของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ

ขั้นที่ 2 รูปแบบและแนวทางการนิเทศ

ขั้นที่ 3 กำหนดเครื่องมือนิเทศ

ขั้นที่ 4 ดำเนินการนิเทศ

ขั้นที่ 5 การประชุม

ขั้นที่ 6 การประเมินผล

รูปแบบของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม จะต้องอาศัยรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ จึงจะสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาครู บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนิเทศและต้องได้รับความร่วมมือจากครู และผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสถานศึกษา จึงจะทำให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ การนิเทศดังกล่าวจึงเป็นลักษณะของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ ก่อนที่จะดำเนินการนิเทศ ต้องชี้แจงนโยบาย แผนงาน โครงการที่จะต้องปฏิบัติ มอบหมายงานในหน้าที่ การกิจที่จะต้องดำเนินการ ศึกษาสภาพความพร้อมบรรยากาศ ข้อมูลอื่น ๆ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

1.1) จัดตั้งคณะทำงาน ตามนโยบาย แผนงานและโครงการ ในรูปแบบแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2) ชี้แจงคณะทำงานเพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล สร้างความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1.3) เตรียมข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาย่างเป็นประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นระหว่างกัน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.4) นำผลการประชุมสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนและถูกต้อง

1.5) การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากร เน้นจากสิ่งที่มีอยู่ ดำเนินการทีละขั้นตอน และปรับปรุงแบบทีละเล็กละน้อย

1.6) ตั้งวัตถุประสงค์ในการนิเทศให้ชัดเจน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

1.7) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และแสดงออกตามศักยภาพส่วนบุคคล เพื่อประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์การนิเทศ

1.8) รักษามารยาทและควมมีมนุษยสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 2 รูปแบบและแนวทางการนิเทศ

ตามแนวคิดของ สจัด อุทรานนท์ (2533: 15-17) เน้น 4 ประการในการพัฒนา คือ พัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และเพื่อขวัญและกำลังใจ ด้วยการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ชักซ้อมความเข้าใจกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
 2.2 เลือกเครื่องมือการนิเทศแบบทั่วไปและประเด็นของกิจกรรมนิเทศ เพื่อให้เป็น
 แนวทางปฏิบัติเดียวกัน

2.3 ร่วมกันกำหนดปฏิทินในการนิเทศให้เป็นระบบและต่อเนื่อง
 2.4 การบันทึกข้อมูลทั่วไป ผู้รับการนิเทศเป็นผู้บันทึกและเก็บบันทึก
 รวมถึงการบันทึกเพิ่มเติมแนบท้ายในการช่วยเหลือตามกรณี

2.5 ผู้รับการนิเทศเก็บบันทึกรายการของเครื่องมือไว้ในแฟ้มปฏิบัติงานของตนเอง
 เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้นิเทศ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันต่อไป

2.6 ผู้นิเทศรวบรวมข้อมูลทุกด้านของการนิเทศเพื่อการประเมินผลการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือประกอบการนิเทศ

ในขั้นตอนที่ 2 ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ได้ร่วมกันเลือกใช้สื่อ ตำรา เอกสาร
 ต่าง ๆ ในการนิเทศหรือเชิญผู้มีประสบการณ์ร่วมนิเทศเพื่อให้ความรู้เฉพาะด้านตามเป้าหมายของการนิเทศ
 โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ให้ความรู้ แนวทางแก่ผู้รับการนิเทศ ตามกิจกรรมที่กำหนดการนิเทศ

3.2 มอบหมายงานให้ผู้รับการนิเทศ ได้ศึกษาเอกสารและรายงานผู้นิเทศ

3.3 ผู้รับการนิเทศได้เผยแพร่นวัตกรรมหรือผลงานต่าง ๆ ต้องบันทึก ร่องรอยเพื่อ
 การรับการเสนอแนะเพิ่มเติมและการประเมินผลการนิเทศจากผู้นิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการนิเทศ

เมื่อทราบปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดและ
 ประเมินผลจากผู้รับการนิเทศ ทั้งสองฝ่าย คือ ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการดังนี้

4.1 ร่วมกำหนดนัดหมายการนิเทศล่วงหน้า ผู้รับการนิเทศต้องส่งแผนการจัด
 การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้นิเทศได้ศึกษารายละเอียดก่อนการนิเทศ

4.2 ดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนที่เลือกรูปแบบการนิเทศ เช่น Clinical
 Supervision เป็นต้น

4.3 ผู้นิเทศเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไขเป็นกรณี และบันทึกเพิ่มเติมแนบท้ายหลัง
 การนิเทศ

4.4 ผู้รับการนิเทศ ดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และบันทึกการพัฒนา
 งานตามวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป

4.5 ข้อมูลจากการนิเทศเก็บไว้เพื่อการประเมินผลเมื่อสิ้นปีการศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การประชุม

เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการในขั้นตอนที่ 4 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ร่วมกันในจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อประสิทธิภาพที่ดำเนินงาน ดังนี้

5.1 ดำเนินการประชุมครั้งสุดท้ายของการนิเทศในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อนำปัญหาต่าง ๆ จากขั้นตอนที่ 4 มาร่วมกันวิเคราะห์ผลร่วมกันทั้งสองฝ่าย

5.2 บันทึกการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน และการพัฒนางานนิเทศต่อไป

5.3 ผู้รับการนิเทศทำการสำรวจผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ และนำเสนอผู้นิเทศทุกสัปดาห์ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

5.4 เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการรายงานผลสิ้นปีการศึกษาหรือปีงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล

การประเมินผลการนิเทศการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการประเมินในประเด็น ดังนี้

6.1 คุณภาพของหลักสูตร/กิจกรรม

6.2 ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

6.3 ความพึงพอใจของผู้เรียน/ผู้รับบริการ

6.4 คุณภาพของการจัดการศึกษา

การดำเนินการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยปัจจัยความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม ความแตกต่างระหว่างบุคคล และความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยจัดปฏิทินที่กำหนดภารกิจที่จะทำการนิเทศ วัน เดือน ปี เวลา ชื่อผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ

ในส่วนของตัวชี้วัดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้ 1) คุณภาพการจัดการศึกษา 2) การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศ 4) ความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ

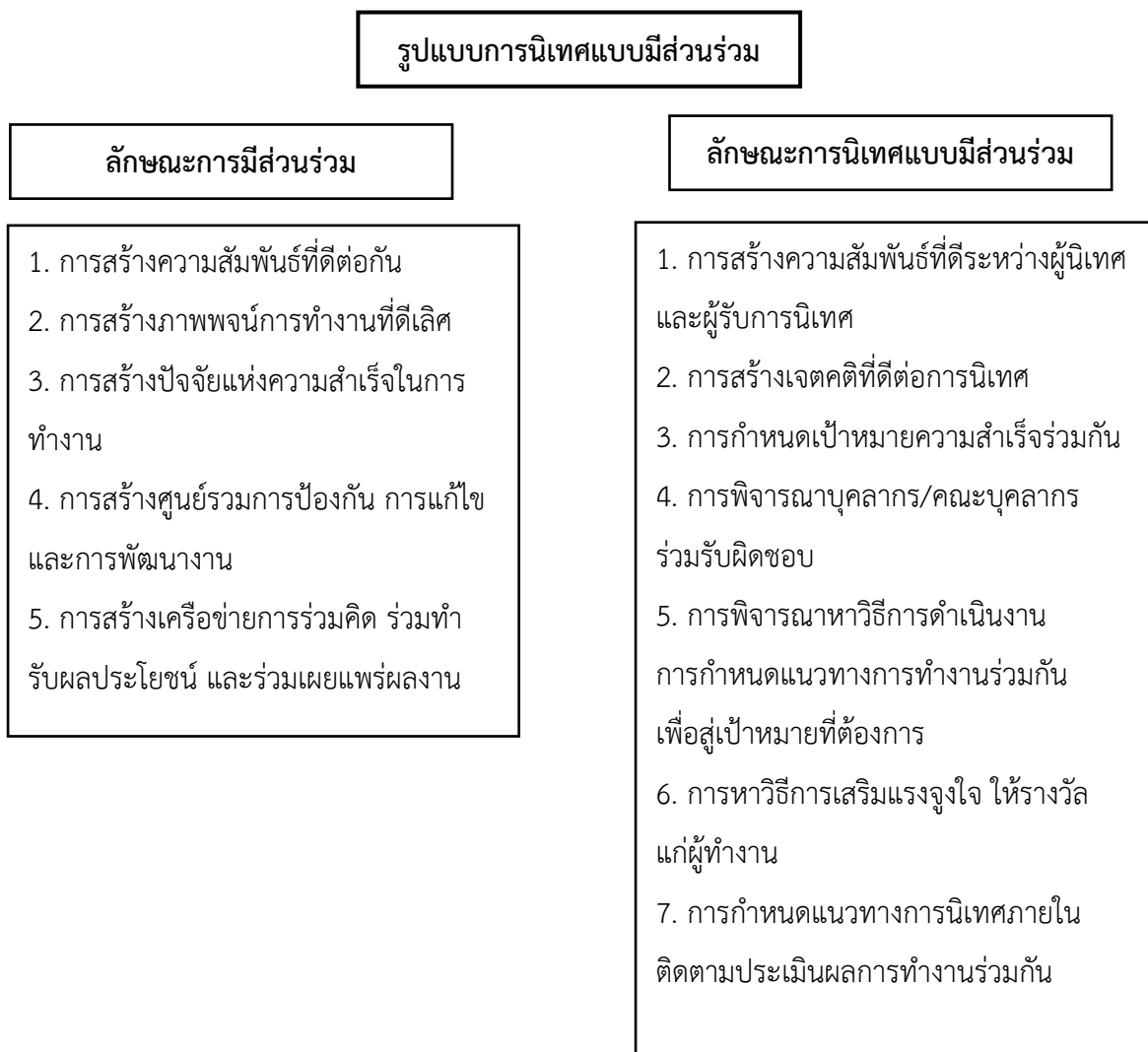
จกกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2552) กล่าวว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมมีรูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบการบรรยาย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาพฤติกรรมผู้รับการนิเทศด้านความรู้ เน้นเนื้อหาสาระวิชาต่าง ๆ ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย การนิเทศสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้รับการนิเทศ สามารถใช้กับคนจำนวนมาก ซึ่งการบรรยายจะต้องกำหนดกรอบเนื้อหาสาระและเวลาแน่นอน และการดำเนินการบรรยายนิยมใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์ประกอบช่วย

2) รูปแบบการอภิปราย มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงข้อคิดเห็นตามกรอบหัวข้อที่กำหนดไว้ภายใต้การดำเนินการอภิปรายของผู้นิเทศ การแสดงความคิดเห็นไม่ใช่การตอบคำถาม จึงไม่จำเป็นต้องผิดหรือถูก มักเป็นข้อสรุปที่เป็นการวางแนวทางจากสิ่งที่ได้จากความคิดเห็น เป็นการแสดงถึงกระบวนการความคิด การให้เหตุผล

3) รูปแบบการระดมสมอง การระดมสมอง เป็นการระดมแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับการนิเทศจากผู้รับการนิเทศ หรือหากจะเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหา ซึ่งผู้นิเทศจะเป็นผู้รวบรวมความคิดต่าง ๆ ไว้ทั้งหมด โดยไม่มีการตัดสินว่า ความคิดของใครผิดหรือถูก แต่ผู้นิเทศจะแยกประเภทหรือจัดหมวดหมู่ให้เห็นชัดเจน ซึ่งการระดมสมอง เป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี และสามารถดึงเอาประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศมาใช้ได้ทันทีทันใด และการระดมสมองสามารถใช้ได้ในกิจกรรมการประชุมเพื่อการปรึกษาหารือ และใช้ร่วมกับกิจกรรมนิเทศภายในสถานศึกษาต่าง ๆ ได้มีประโยชน์

สรุปได้ว่า รูปแบบของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความสัมพันธ์และมีเจตคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจกันและเข้าใจในแนวทางปฏิบัติการนิเทศไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันกำหนดปฏิทินการนิเทศให้เป็นระบบและต่อเนื่อง บันทึกข้อมูล รวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะเป็นระยะ ๆ พิจารณาหาวิธีการดำเนินงาน กำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เมื่อสิ้นปีการศึกษาประเมินผล โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาในครั้งต่อไป รายละเอียดสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 7 รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

เฟรนช์ (French, 1994: 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทน

คูลเลน (Cullen, 2001: 664) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อคุณภาพการบริการต่าง ๆ ทั้งในระดับแคบ ที่เกี่ยวกับลักษณะบริการ ที่มีต่อคุณภาพการบริการ เช่น ความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจ

ของผู้ให้บริการ เป็นต้น และในระดับกว้างที่เป็นมุมมองของผู้รับบริการที่ได้จากบริการทุกประเภท ที่นำไปเป็นข้อสรุปรวมความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อองค์กร

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 2005: 175-177) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ จากงาน ระดับความพึงพอใจมีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคลลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

เดลและคณะ (Dale et. al, 2006: 78-82) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้เรียนจะมีความรู้สึกพอใจในการเรียน เมื่อการเรียนนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

บรรเจิด ศุภราพงศ์ (2556: 43) กล่าวถึงแนวคิดความพึงพอใจว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็น ความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวังหรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลง ได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของบุคคลทั้งนี้ความพึงพอใจจึงสามารถนำไปใช้ในการวัดระดับความพึง พอใจกับปัจจัยอื่นที่ใช้ในการศึกษา

รัชณี ทีปการ (2556: 26) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจคือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่ เกิดขึ้นจากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในที่สุด

วรายุทธ แก้วประทุม (2556: 60) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี ของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมาย นั้นได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในที่สุด

รัชฎาวรรณ พอลิง (2557: 80) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็น ความรู้สึกหรือเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้ บรรลุถึงความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของตนเองที่กำหนดไว้ และระดับความพึงพอใจยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของคนนั้น ๆ ด้วย

กิตติมา ปรีดีดิลก (2559: 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบและพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ เมื่อได้รับการตอบสนอง

ละมัย เหลือผล (2560: 18) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึก หรือเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้บรรลุถึง ความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของตนเองที่กำหนดไว้ และระดับความพึงพอใจนั้น ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของคนนั้น ๆ ด้วยซึ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์ กับความต้องการทางจิตใจของบุคคลและเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

สิริกร กุมภักดี (2560: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจ และสติปัญญาให้การ ปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำและความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนทางด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ได้บรรลุความสำเร็จทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว จนเป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

2. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถให้อยากปฏิบัติมีความยากง่าย ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงความอิสระในการปฏิบัติงาน

3. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดง ความยินดี ความไว้วางใจและการให้กำลังใจหรือการยอมรับในความสามารถในขณะ ปฏิบัติงานและหลังการปฏิบัติงานสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมายตามกำหนดของแผนงาน

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาเข้ารับการอบรมได้วุฒิสอนสูงขึ้น

จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบใจ พอใจในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกันและเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรัก รู้สึกดีในการเรียน โดยเฉพาะการได้มีส่วนร่วม ซึ่งทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น มีความสุขและมีความมุ่งมั่น มั่นใจในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยต้องการทราบความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับที่จะทำให้ข้าราชการครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมหรือไม่และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด

2.4.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Kotler (2000: 172) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ ของพฤติกรรมอีกต่อไป 3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญเมื่อมีความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

ละมัย เหลือผล (2560: 18) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกหรือเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้บรรลุถึงความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของตนเองที่กำหนดไว้ และระดับความพึงพอใจนั้นยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของคนนั้น ๆ ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับความต้องการทางจิตใจของบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

อาภัสสร วันดี (2560: 25) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกรักชอบ ยินดี เต็มใจหรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งมีความรู้สึกในทางบวกและทางลบ

คเชนทร์ ผลจันทร์ (2562: 20-21) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า การที่บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อหน่วยงานผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เกี่ยวกับเรื่องความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพยายามหาวิธีการสร้างความพึงพอใจที่จะสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทางการศึกษาก็เช่นกัน ความพึงพอใจในคุณภาพของ การศึกษาจะเป็นส่วนสนับสนุนจูงใจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1) กลุ่มทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of Needs) (Maslow's, 1970: 176) เป็นทฤษฎีด้านความต้องการที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่า บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกและไม่มีวันจบสิ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมนั้น ความต้องการของบุคคลเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับ การตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1.1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อคนยังไม่ได้การตอบสนอง

1.2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป คือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

1.3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในขั้นดังกล่าวข้างต้น ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

1.4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

1.5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ อยากจะเป็นอยากจะได้ ตามความคิดของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคน จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละขั้นที่เกิดขึ้น การจูงใจตามทฤษฎีนี้ จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการตามลำดับขั้นที่แตกต่างกันออกไปและความต้องการ

ในแต่ละชั้นจะมี ความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการของ Maslow นี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามศึกษาความต้องการของผู้ร่วมงานอยู่เสมอว่า แต่ละคนมีความต้องการสิ่งใด เพื่อว่าจะสามารถสนองความต้องการของเขาได้ในระดับที่พึงพอใจ

2) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) ประกอบด้วยความต้องการ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการอำนาจ ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจเกิดขึ้นพร้อมกัน โดยบางด้านสูง บางด้านต่ำก็ได้และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเรียงเป็นลำดับ

3) Maynard W.Shelly ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ ความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร หรือสิ่งเร้า การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือการศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุด เมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นความต้องการครบถ้วน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน จะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าในการทำงาน การสร้างสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การที่ผู้เรียนจะเกิดความพึงพอใจในการเรียนนั้น ผู้เรียนต้องมีแรงจูงใจหรือสิ่งเร้าที่จะอยากเรียน ซึ่งผู้สอนต้องคำนึงถึงสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหลาย ๆ ด้าน เช่น การจัดบรรยากาศ สถานการณ์ เทคนิควิธีการสอนที่ดีให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนตามความต้องการ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กัน การยกย่องชมเชย การให้รางวัล ให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและความสุขในความสำเร็จ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี จะทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียน

2.4.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

การที่ผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งนักวิชาการด้านการบริการงาน หลายท่าน ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรของตนก็เพราะเห็นว่า ความสำคัญและผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเรื่องนี้ Davis (วรณารถ แสงมณี ,2547: 12-13) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่า

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 2) สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
- 3) เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง
- 4) ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
- 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อการยิ่งขึ้น
- 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
- 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งทำให้ผู้ทำงานมีความสุขอีกด้วย นอกจากนี้ ความพึงพอใจดังกล่าวยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

วนิดา ทินนา (2556: 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ งานบรรลุผลสำเร็จและอีกทั้งยังช่วยให้คนรู้สึกว่ ชีวิตของตนเองเป็นชีวิตที่มีคุณค่า มีคุณภาพในการ ทำงาน เป็นจุดโครงสร้างที่หล่อหลอมให้ชีวิตมีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในงานจึงช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่คนงานได้ นอกจากนั้น ทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานยังอาจช่วยลดความเป็น ปฏิบัติของงานของคนงานด้วย การเป็นปฏิบัติของงานจะเป็นผลเสียต่อองค์กร เพราะคนงานจะ แสดงออกซึ่งความเป็นปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน ซึ่งจะทำให้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนงานลดลง การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนอกจากจะช่วยให้คนงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกว่ชีวิตของตนเองมีคุณภาพและ ยังช่วยลดแนวโน้มอันเกิดจากการเป็นปฏิบัติของงานของคนงานด้วย

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559: 4) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียน คือ ขวัญกำลังใจของ บุคลากรนั่นเอง ดังนั้น การบริหารงานที่ดีให้มีคุณภาพจะต้องมีแรงเสริมให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานใน องค์กร การขาดขวัญกำลังใจจะเกิดขึ้นได้ภายในที่ทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้าน บริหารงานบุคคลของผู้บริหารระดับสูง จะต้องมีความสนใจอย่างจริงจังและมีความจริงใจที่จะกระทำ ต่อเนื่องที่จะนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจ การขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูและ บุคลากร ทางการศึกษาขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผล กระทบ โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

ละมัย เหลือผล (2560: 23) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจ ไว้ว่า ความพึง พพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากผู้บริหาร

จะดำเนินการให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แล้วยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้อง กับผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่ง ที่เป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาของหน่วยงานและก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

สิริกร กุมภักดี (2560: 2) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งยังสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ผู้บริหาร ทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เสียสละ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน

คเชนทร์ ผลจันทร์ (2562: 17) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กร ที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศิษย์เก่า

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญและมาตรการวัดความพึงพอใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหินที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายใน เป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะวัดความพึงพอใจ โดยประเมินจากการใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจชนิดปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยประเมินค่า เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยกระบวนการพัฒนาแบบสอบถามความพึงพอใจ ผู้วิจัยคำนึงถึงโครงสร้างหลักในการสร้างและพัฒนาลักษณะของแบบสอบถามที่ดี

2.4 บริบทโรงเรียนโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านน้ำใส ตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย รหัสไปรษณีย์ 42190 กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โทรศัพท์ 042-852279

โทรสาร 042-852279 E-mail ccnonghin@gmail.com

เว็บไซต์ <http://www.gg.gg/ccnonghinloei>

เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนชุมชนหนองหิน เนื้อที่ 14 ไร่ 96 ตารางวา โดยมีเขตพื้นที่บริการ 6 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1 บ้านหนองหิน หมู่ที่ 2 บ้านภูหินกอง หมู่ที่ 4 บ้านปากนา หมู่ที่ 5 บ้านน้ำใส หมู่ที่ 7 บ้านน้ำใส และหมู่ที่ 13 บ้านรองป่าไผ่ ตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย

โรงเรียนชุมชนหนองหินก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2497 เดิมสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมี นายอารีย์ ศิริหาล้า เป็นครูใหญ่คนแรก นักเรียนทั้งหมด 61 คน ใช้อาคารชั่วคราวเป็นสถานที่เรียน ก่อนจะมาสังกัด สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันแต่เดิมมีชื่อโรงเรียนชุมชนบ้านหนองหิน และขอเปลี่ยนแปลง ชื่อโรงเรียนเป็น โรงเรียนชุมชนหนองหิน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 มาจนถึงปัจจุบัน มีรายนามผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษารวม 11 สมัย ดังนี้

1. นายอารีย์ ศิริหาล้า พ.ศ. 2497-2497 ระยะเวลา 1 ปี
2. นายอำนาจ อินทร์เจริญ พ.ศ. 2497-2502 ระยะเวลา 5 ปี
3. นายทุม อินทร์เจริญ พ.ศ. 2502-2509 ระยะเวลา 7 ปี
4. นายทองคำ หล้าภูเขียว พ.ศ. 2509-2517 ระยะเวลา 8 ปี
5. นายเสรี พรหมศิริ พ.ศ. 2517-2523 ระยะเวลา 6 ปี
6. นายลพ แกล่งกันท์ พ.ศ. 2523-2528 ระยะเวลา 5 ปี
7. นายบุญเลื่อน น้อยผาง พ.ศ. 2528-2538 ระยะเวลา 10 ปี
8. นายคุณาวุฒิ บุคตาดวง พ.ศ. 2540-2548 ระยะเวลา 8 ปี
9. นายขวัญชัย คำมา พ.ศ. 2549-2557 ระยะเวลา 8 ปี
10. นายประสิทธิ์ ลุนใต้ พ.ศ. 2557-2562 ระยะเวลา 6 ปี
11. นายจักรภัทร จำปาอ่อน พ.ศ. 2562-ปัจจุบัน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้
2. เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้
3. เด็กมีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
4. เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐานและแสวงหาความรู้ได้
5. มีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น
6. จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน
7. ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์
8. จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้ อย่างปลอดภัย และเพียงพอ
9. ให้บริการสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์
10. มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
11. ครูจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ
12. ครูสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข
13. ครูจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย
14. ครูประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก
15. ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ
16. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา
17. ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
18. ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
19. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
20. ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ
21. ผู้เรียนการมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
22. ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
23. ผู้เรียนมีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและ หลากหลาย
24. ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม
25. เด็กและผู้เรียนมีความถนัด มีทักษะ ความสามารถพิเศษในการแข่งขัน เป็นที่ยอมรับและได้รับการยอมรับยกย่องในความสามารถด้านต่าง ๆ
26. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน
27. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

28. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย
29. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
30. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
31. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้
32. ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้
33. ครูมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
34. ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
35. ครูตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
36. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
37. ผู้บริหาร ครู เด็กและ ผู้เรียนให้มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและรักษ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อัตลักษณ์ของผู้เรียน ผู้เรียนสุขภาพดี มีความสุข

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา บรรยากาศดี มากมีแหล่งเรียนรู้

สีประจำโรงเรียน เขียว ทอง

เขียว หมายถึง ความมีชีวิต ความสดใส

ทอง หมายถึง ความเจริญ รุ่งเรือง มีคุณค่า



ตราประจำโรงเรียน

ภายในวงกลม คือ ความรักความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ภูเขาสามลูก คือ ภาระงานที่หนัก (ความรู้ คุณธรรม สุขภาพ)

เมฆสามก้อน คือ ผู้บังคับบัญชาการ 3 ระดับ

สายฟ้าสามสาย คือ พลังทั้ง 3 (โรงเรียน ชุมชน วัด)

อักษร ก ข ค ย่อมาจาก เก่ง ขยัน ความเป็นดี

หมวกปริญญา หมายถึง ครู **งอบ** หมายถึง ผู้ปกครองชุมชน

สายน้ำที่คดเคี้ยว หมายถึง การศึกษาอันยาวไกล

ต้องใช้ความมานะ พยายามสูง

และเนิ่นนานยิ่ง จึงจะสำเร็จ

ปรัชญาโรงเรียน สพ.พทา อุส.สุโก มจ.โจ วิส.โต คุณวา ภาเว

วิชาการเด่น เน้นคุณธรรม นำจิตอาสา

บริบทโรงเรียนชุมชนหนองหิน

บริบทโรงเรียนชุมชนหนองหิน ประเด็นปัญหาในการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู เมื่อเปรียบเทียบ ผลการประเมินในปีการศึกษา 2561 และ 2562 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ประจำปีการศึกษา 2561-2562 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผ่านมา พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนทุกสาระวิชา ลดลง กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ลดลง 9.57 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ลดลง 3.91 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ลดลง 2.92 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ลดลง 5.56 และผลการประเมินทดสอบความสามารถ พื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบผลการ ประเมินในปีการศึกษา 2561 และ 2562 ที่ผ่านมา พบว่า โดยเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.71 และพบว่า ในด้านภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยลดลง ร้อยละ 5.52 ขณะที่ด้านคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.95 จากผลการทดสอบระดับชาติ ทั้ง 2 ระดับจะเห็นได้ว่า ผลการทดสอบในระดับโรงเรียนลดลง เมื่อเปรียบเทียบปีการศึกษา 2561 และ 2562 ซึ่งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ก็เป็นผลสะท้อนจากการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน (รายงานการประเมินตนเอง โรงเรียนชุมชนหนองหิน, 2562: 18-24)

ขณะเดียวกัน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน พบว่า จุดควรพัฒนา ผู้เรียนใน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังต้องเร่งพัฒนาด้านการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสมเหตุสมผล และต้องพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แลใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ต้องยก ผลสัมฤทธิ์คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และต้องเร่งพัฒนาความสามารถพื้นฐานของ ผู้เรียนระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผู้เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังต้องได้รับการส่งเสริมในด้านทัศนคติที่ดีต่อความเป็นไทย ไม่หลงใหลกับค่านิยมต่างชาติจนเกิดการลอกเลียนแบบ ทำให้เสื่อมวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า จุดควรพัฒนา ได้แก่

- 1) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนาการสอน โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ โดยการคิด ได้ปฏิบัติ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ มีการให้วิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนแสวงหาความรู้ จากสื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทดสอบประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศบริหารชั้นเรียนเชิงบวก สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และผลงานวิจัยในชั้นเรียน ของครูทุกคน และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ได้รับการนิเทศ พร้อมทั้งให้คำแนะนำจาก คณะกรรมการนวัตกรรมการของเขตพื้นที่การศึกษา แต่ยังคงมีจุดควรพัฒนา ได้แก่ ควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน ทันที เพื่อนักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเองย้อนกลับแก่นักเรียนทันทีเพื่อนักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง ขณะเดียวกัน โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการวางแผนพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น ประกอบด้วย แผนปฏิบัติงานที่ 1 ระดมทรัพยากร เพื่อจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียนส่งเสริมความเป็นเลิศ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้ และสื่อสารได้ แผนปฏิบัติงานที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการประชุมชี้แจง ทบทวน ตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ และมีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน รวมทั้ง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของ โรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพ การจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติงานที่ 3 โรงเรียนชุมชนหนองหิน จะดำเนินงานจัดหาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู สามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้

จากบริบทโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีทั้งในและต่างประเทศ พบว่า แนวทางที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนนั้น คือ แนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกระบวนการสำคัญมากอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยควบคุมคุณภาพ มาตรฐานและประสิทธิภาพ ของการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

ต้องอาศัยกระบวนการการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยมีกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสม มีเทคนิควิธีการนิเทศภายในโรงเรียน และมีมาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งการดำเนินแนวทางนิเทศภายในโรงเรียนจะที่ช่วยพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียน รวมทั้งการสร้างความร่วมมือ การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ในแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนควรมีกระบวนการอย่างเป็นลำดับโดยศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน จัดทำแผนการนิเทศ แล้วจึงนำไปสู่การปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และควรมีการประเมินผลการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุด จึงจำเป็นที่ต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศและร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่หลักสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องจัดให้มีขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือและปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพบรรลุผลตามหลักสูตร และการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความเป็นประชาธิปไตย ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุม ติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาใช้ในส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐานของหลักสูตร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

รัตนา นครเทพ (2552: 90-91) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายใน โดยการประยุกต์ใช้แบบกลยาณมิตรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุสลัยธานี เขต 2

ด้วยการสังเคราะห์และพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพการดำเนินการนิเทศภายใน ได้แก่ สภาพปัญหาและการดำเนินการนิเทศ การสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ การมีส่วนร่วม การสร้างควมมีส่วนร่วมและการยอมรับซึ่งกันและกัน 2) ความต้องการในการนิเทศภายใน ได้แก่ พัฒนาคูให้ทันการเปลี่ยนแปลง การสร้างความร่วมมือ การลดปัญหาความขัดแย้ง และการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถ 3) การจัดองค์กร ได้แก่ การจัดองค์กรภายในและบทบาทขององค์กร 4) กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นตอนกระบวนการ กิจกรรมการนิเทศ และเทคนิคการนิเทศ และ 5) การประเมินผลสำเร็จ ได้แก่ ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติการสอน ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน อย่างกระตือรือร้น และครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานกับผู้อื่นได้

พัชรี ศานติอาวรรณ (2552: 94) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา แม่่นาวาง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารร่วมกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรได้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูได้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง ส่งเสริม สนับสนุนการส่งครูเข้าอบรม สัมมนาตามความต้องการของครู เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีกิริยามารยาที่ดี น่านับถือ ให้โอกาสแก่ครูที่ทำผิดพลาดได้แก้ตัวใหม่ และเอาใจใส่ในการจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูในโรงเรียน ส่วนแนวทางและข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อในกิจกรรมการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ประเมินผลตามสภาพจริง ควรจัดสรรงบประมาณในการอบรม ควรให้ครูรับผิดชอบงานตามความถนัด ควรจัดให้มีการมอบเกียรติบัตร รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น การสอน การประพฤติตน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

พิศาล ศกุนะสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเสนางคนคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมด้านคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเสนางคนคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการ อยู่ในระดับมาก คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเสนางคนคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและ

รายด้านไม่แตกต่างกัน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเสนานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเสนานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ราตรี พูลสวัสดิ์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน ร้อยละ 53.80 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 49.50 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.40 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 47.70 ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 46.80 ประเภทของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้แทนผู้ปกครอง ร้อยละ 26.90 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกันนั้น การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการไม่แตกต่างกัน ส่วนคณะกรรมการที่มีขนาดโรงเรียนและประเภทของคณะกรรมการสถานศึกษาต่างกัน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิพล พรหมินทร์ (2553: 90-91) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 และผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน ได้เสนอแนะองค์ประกอบของรูปแบบที่ประกอบด้วย 1) ความเชื่อเกี่ยวกับการนิเทศภายในองค์กร ได้แก่ การนิเทศภายในเป็นการพัฒนาภายในองค์กรที่คู่ขนานไปกับการบริหาร โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรที่เน้นกระบวนการนิเทศจากการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดจากการร่วมมือและช่วยเหลือกันและกัน 2) กระบวนการนิเทศ ได้แก่ ผู้รับการนิเทศสมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนา ศึกษาปัญหาร่วมกัน ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหาของผู้มีปัญหาร่วมกัน ดำเนินตามกิจกรรมที่ออกแบบ และประเมินผลการพัฒนาร่วมกัน 3) เทคนิคการนิเทศ ได้แก่ การนิเทศการสอน การสะท้อนความรู้สึก สนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง และกระบวนการถอดบทเรียน และ 4) ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการนิเทศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ธีระวัฒน์ คำชุ่ม (2553) ได้ศึกษาการนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียน ห้วยชมภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับครูผู้สอนเรื่อง การนิเทศ ประมวลปัญหาการนิเทศเพื่อหาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศ ได้กำหนดแนวทางและรูปแบบในการนิเทศร่วมกัน กำหนดบทบาทผู้นิเทศร่วมกัน ได้ประชุมครูผู้สอน ทุกคนเพื่อปรึกษาการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ เลือกสื่อและเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกัน ได้ประชุมชี้แจงก่อนปฏิบัติการนิเทศ ได้นิเทศภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียน ได้ประเมินผลโดยการสังเกตพฤติกรรมครูผู้สอน ประเมินผลโดยการสอบถามและสัมภาษณ์ ขณะที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยได้เสนอปัญหาที่พบไว้ ดังนี้ การนิเทศภายในโรงเรียนไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องไม่มีความรู้ในการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ และควรแจ้งผลการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูผู้สอนทราบ

ศุขวิทย์ อังคระษี (2554) พัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วม รูปแบบ Together + ICT โรงเรียนนิคมขามานสงเคราะห์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ ผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 4 คน และครูธุรการ จำนวน 1 คน ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and MC Taggart ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน นำไปปฏิบัติเป็น 2 วนรอบ ดังนี้ วนรอบที่ 1 ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน (Plan) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action) ที่ร่วมกันกำหนดกิจกรรมไว้ และนิเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้วยบล็อกและอีเมล ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observation) เป็นการเก็บข้อมูลในระหว่างที่กำลังจัดกิจกรรม ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลและวิเคราะห์ผล (Reflection) เป็นการประชุม เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานและการนำปัญหาอุปสรรคในวนรอบที่ 1 ไปพัฒนาปรับปรุงในวนรอบที่ 2 ผลการศึกษากระบวนการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วม Together + ICT สามารถพัฒนาครูให้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ครูมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเอง แสดงความคิดเห็นและนำเสนอวิธีการของตนเอง สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย มีความพึงพอใจ

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554: 118) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน วัดประดู่ฉิมพลี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในและปัญหา ข้อเสนอแนะ การนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนา หลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาเป็นผู้บริหารและครู

จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ในรูปแบบพรรณนาความเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. การดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีใน 5 ด้าน มีการดำเนินการดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครู มีความรู้ และให้การสนับสนุน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามโครงสร้างการบริหารงาน 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพครู มีการอบรมครู เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหาร สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน มีการดำเนินการให้ครูนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการนิเทศภายใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ขาดคนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ภาระงานของผู้นิเทศมีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทำหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดของครู ครูมีภาระงานมาก ควรลดภาระงานของครู ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพครู ขาดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระฯ ขาดแคลน ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครูและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

สุดา ภักดีอิม (2556: 6) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1. การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ 2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม

วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครู ปรากฏผลดังนี้ 2.1) ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการประเมินผลการนิเทศไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิธีการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลยา เวียงนนท์ (2556: 77) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 255 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบกลุ่มตัวอย่างอิสระและการทดสอบเอฟแบบความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ การวิจัย พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศ ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติการนิเทศและด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($X = 4.08, 4.06, 4.00$ และ 4.02 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการด้านการวางแผน ด้านการประเมินผลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศมากกว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านการวางแผน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปีและต่ำกว่า 10 ปี

จิรพงษ์ หอมสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม และกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า การนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

รัชฎาภรณ์ อัมพลพ (2557: 78) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านประเมินผลการสอน และด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร ควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ประเมินผลตามสภาพจริง ควรจัดสรรงบประมาณในการอบรม ควรให้ครูรับผิดชอบงานตามความถนัด ความสามารถ ควรเป็นผู้ที่ประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ควรจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรรางวัลแก่ครูผู้มีความดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น การสอน การประพฤติตน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

คนธวรรณ เกษงาม (2558) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศการสอนของครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการวัดผลประเมินผลและด้านการผลิตและการใช้สื่อ ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความต้องการ

การนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชมพูช โยธี (2558: 114-120) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการสำรวจปัญหา ความต้องการของครู รวมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงานในการอบรม ประชุมชี้แจงให้คำแนะนำแก่ครูในด้านการวัดผลประเมินผล 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมให้คณะครูหาความรู้ด้วยตนเองด้วยการจัดอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัด 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการส่งเสริมให้ทำงานกันเป็นทีม มุ่งเน้นทีมงานคุณภาพ เพื่อแก้ปัญหากระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ร่วมประเมินผลในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกันประเมินผลการจัดการร่วมกัน 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน มีการจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา 7) ด้านการบริหารงานบุคลากร มีการออกคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดปีการศึกษา รวมทั้งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน 8) ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีการร่วมกันวางแผนการใช้งบประมาณในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครู ทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้เพียงพอทั่วถึงผู้เรียน 9) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ มีการจัดตั้งทีมงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคัดเลือกวัสดุที่ตรงกับเนื้อหาวิชา 10) ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการ มีการจัดอบรมครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ภาคเรียนละ 2 ครั้ง 11) การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ มีการปฐมนิเทศก่อนเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ โดยการชี้แจงการปฏิบัติงาน 12) ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู โดยการจัดบริการทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ อีกทั้งจัดลำดับงานในโรงเรียนให้เหมาะสม 13) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น งานประจำปี 14) ด้านการประเมินการสอน มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน รวมทั้งรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ที่ถูกต้องมาวิเคราะห์ข้อมูลตัดสินใจทุกด้านเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่ของครูและผู้บริหารที่จะต้องร่วมกันวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงาน

อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2560: 89-94) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยสนับสนุนการนิเทศ 1.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 1.2) ความรู้ ทักษะและเจตคติ ของผู้นิเทศ 1.3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ 1.4) บรรยากาศในการนิเทศ 1.5) แรงจูงใจและ พฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ 2) กระบวนการนิเทศการสอนในขอบข่ายการนิเทศการสอน 2.1) การพัฒนาหลักสูตร 2.2) การจัดการเรียนการสอน 2.3) การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน 2.4) การวัดและประเมินผล สำหรับกระบวนการนิเทศการสอนในรูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษามี 3 ชั้น ดังนี้ ชั้นการวางแผนการนิเทศ ชั้นดำเนินการนิเทศ ชั้นประเมินผลการนิเทศ 3) ผลการนิเทศการสอน 3.1) การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู 3.2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3.3) เจตคติที่ดีต่อการนิเทศ 4) คุณภาพผู้เรียน 4.1) คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 4.2) ทักษะการคิด 4.3) ทักษะการแสวงหาความรู้ 4.4) ทักษะการทำงาน 4.5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4.6) สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

สำเร็จ ยุธัยและคณะ (2560: 514-522) พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้วยวิธีการดำเนินการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ยกร่างแนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วม พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ตรวจสอบความเหมาะสม ด้วยการทดลองใช้ และสรุปและสะท้อนแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินเจตคติและแบบประเมินความพึงพอใจ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมี 4 หลักการ ได้แก่ หลักการเสริมพลังอำนาจ หลักการพัฒนา บุคลากร หลักการมีส่วนร่วม และหลักการพัฒนาคุณภาพงาน องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการนิเทศ ภายใน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน การลงมือปฏิบัติงาน การเสริมสร้างกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพของการ นิเทศภายใน ได้แก่ ผลการพัฒนาบรรลุเป้าหมายทั้งด้านความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อรูปแบบ การทำวิจัยในชั้นเรียน และความพึงพอใจของครูต่อแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา, สุวพร เข้มเฮง และอิศรภรณ์ รินไธสง (2560: 127) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติงานและด้านการประเมินผลการดำเนินงานตามลำดับ 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศใน 4 ด้าน และหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ ขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการให้ความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ส่วนหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปใช้ พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ระดับมาก

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วิลเลียม (William, 1994: 2425-A) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียนและการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน โดยศึกษาจากครู ผู้บริหาร และประธานสหภาพครูในเขตโรงเรียนอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ในเมืองขนาดใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนียได้ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสำรวจประมาณค่าจากผู้บริหารโรงเรียน 159 คน และครู 195 คน จากโรงเรียน 11 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้สอนมีความเห็นว่า ผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการสอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า ได้สังเกตการสอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ และผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมากกว่าการจัดการด้านอื่น ๆ และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรลดนวัตกรรมการของบุคลากรในโรงเรียน

ดินและราห์มาห์ (Din and Rahmah, 1994) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันตกของประเทศมาเลเซีย ในการพัฒนาให้นักเรียนในชนบทได้มีความสะดวกในการศึกษาเล่าเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ การสังเกต และวิเคราะห์เอกสาร ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งแบบล่างสู่บน (Bottom-up Approach) และแบบบนลงล่าง (Top-Down Approach) ในขณะที่โรงเรียน

ในชนบทขาดการเหลียวแลจากรัฐมาก ผู้นำชุมชนต้องใช้วิธีการในการมีส่วนร่วมเพื่อแสวงหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนทางการศึกษาของโรงเรียนชนบท ผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้มีการศึกษาวิจัยรูปแบบการมีส่วนร่วมจากล่างสู่บน (Bottom-up Approach) อีกมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกของประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรม

มูราจี (Murangi, 1996: 2549-A) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและการยอมรับการนิเทศการสอนเพื่อศึกษาการตัดสินใจการนิเทศการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในนามิเบียและความสัมพันธ์ของครูในการพัฒนา เป็นการยอมรับการนิเทศการสอนของครู ได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดหมายหลักที่สำคัญคือ มีความต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ เทคนิคการสอนของครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกลัวการนิเทศมีความจำเป็น แรงจูงใจของครูในการยอมรับในการเรียนรู้และพัฒนาการ การกระทำมีผลต่อความเป็นอยู่ในอาชีพครู และการปฏิรูปการศึกษา การนิเทศมีส่วนช่วยปรับปรุงการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นผู้คอยแนะนำแนวคิดใหม่ รวมทั้งประเมินผลการทำงานของครูด้วย

บูลลิส (Bullis, 1980 อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2555: 8) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานที่มีอันดับความต้องการสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน งานแนะแนว งานบริหาร งานวิชาการและงานนิเทศภายในโรงเรียน งานที่ผู้บริหารโรงเรียนให้เวลามากที่สุด คือ งานนิเทศภายในโรงเรียน งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนและงานแนะแนว เทคนิคการนิเทศที่ได้ผล คือ การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยที่สุด คือ วิธีการใช้เอกสาร

เวย์น (Wayne, 1980 อ้างถึงใน คนธวรรณ เกษงาม, 2558) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งรัฐเวอร์จิเนีย ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความรับผิดชอบของขอบข่ายงานที่มีอันดับความสำคัญสูง ได้แก่ เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะแนว การบริหารและงานวิชาการ งานนิเทศการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้รับผิดชอบมาก คือ ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่เกี่ยวกับเวลาที่ใช้ทำงาน งานที่ครูใช้เวลาามากที่สุด คือ งานนิเทศการศึกษา งานเกี่ยวกับหลักสูตรการสอนและแนะแนว เทคนิคนี้ครูใหญ่ใช้นิเทศได้ผล ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุม ส่วนวิธีการที่ได้ผลน้อยที่สุด คือ การใช้เอกสารเผยแพร่

ทิลาฮัน (Tilahan, 1983 อ้างถึงใน วิไล คงศรีเจริญ, 2556: 51) ได้ศึกษาเรื่องการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของการพัฒนาประเทศเอธิโอเปีย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องว่า กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม แนะนำการฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดกิจกรรม การนิเทศภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เจอร์น (Jerun, 1990: 604) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ที่ทำงานเป็นทีมและรายบุคคล โดยศึกษาจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และครูในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัย พบว่า การให้บริการแลฟให้ความช่วยเหลือต้องมาก่อน การพบปะกับผู้นิเทศการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมาก ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและครูยังให้ความสำคัญอย่างมากกับการให้ผู้นิเทศการศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน

ดิว (Dew, 1993 อ้างถึงใน สมหมาย ประเสริฐเจริญสุข, 2553: 46) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของครูต่อสาระความรู้ในบทบาทตามกระบวนการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นการศึกษาทัศนคติของครูเกี่ยวกับความรู้ในการนิเทศการสอน โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตชนบทรัฐแมรี่แลนด์ จำนวน 120 คน ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

- 1) ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการนิเทศการเรียนการสอน
- 2) ครูมีความคิดเห็นว่า ความจำเป็นในการให้เนื้อหาสาระของความรู้ในการนิเทศ ครูผู้สอน ต้องปรับเปลี่ยนไปตามรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู
- 3) ครูที่มีวุฒิการสอนวิชามีความเห็นว่า ผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กนักเรียน
- 4) ครูที่มีประสบการณ์มากมีความเห็นว่า ผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาที่ให้การนิเทศ ส่วนครูใหม่ต้องการได้รับการนิเทศเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน

อนเอลโล (Anello, 1996: 294) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย

ไรด์เอาท์ (Rideout, 1997) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในการร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based

Management) โดยการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร และผู้จัดการโรงเรียนในมลรัฐนิวฟาร์แลนด์ และเลบราดอร์ สหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ หลักสูตร บุคลากร คณะกรรมการโรงเรียน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารมีความต้องการให้เกิดการมีส่วนร่วมมากกว่าครูและผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 4 กลุ่มยังต้องการให้การบริหารของโรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ อย่างไรก็ตามยังพบว่า มีการกระจายอำนาจมากเหมาะสมพอสมควร เช่น การจัดสรรงบประมาณ และการบริหารบุคลากร สอดคล้องกับการกระจายอำนาจดี ส่วนการจัดการหลักสูตรยังไม่เกิดการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน และพบอีกว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ยังไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมที่ยังไม่ชัดเจนและได้เสนอแนะไว้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่ควรให้มีการแทรกแซงจากภายนอกอีกด้วย

คอลลินส์ (Collins, 2003) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาและการประเมินผลครู จุดประสงค์ของการศึกษา เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศภายในสถานศึกษาและการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยนำผู้บริหารสถานศึกษาและครูจาก 6 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนผู้บริหาร 1 คนและครู 2 คน ทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ ทำให้ทราบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดี โดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นมาก อันเป็นผลมาจากการให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอน ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น

ลีและกรีน (Lee and Green, 2009: Abstract) ได้ศึกษาและกล่าวถึงการใช้คำถามในการอภิปรายในส่วนของขั้นตอนการนิเทศ การวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติการสอนและการทดสอบในการวิจัยอยู่ในระดับที่เข้มข้นเอาจริงเอาจัง การอภิปรายผลและการนิเทศจะมีการยกกรณีเปรียบเทียบและใช้วิธีการสื่อสารทางภาษา ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบและการขัดแย้งในทางเหตุผลขึ้นได้ ความขัดแย้งนั้นอาจรุนแรง แต่ก็จะนำมาซึ่งข้อสรุปที่เป็นเหตุเป็นผล การนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเปิดกรอบความคิดให้กว้างขึ้นและการนิเทศก็เป็นวิธีการทางการพูดให้คำปรึกษาหรือการพูดที่หาข้อดีกันเพื่อทำให้เกิดภาพความคิดเป็นรูปธรรมและในมหาวิทยาลัยสมัยใหม่ก็ใช้วิธีการนี้อยู่

วอลแลค วิลโคซอนและแซทเชอร์ (Wallace, Wilcoxon and Satcher, 2010: Abstract) ได้ศึกษาถึงผลดีและผลเสียจากประสบการณ์ของการนิเทศและผู้ที่มีส่วนร่วมในการนิเทศจากการวิจัย พบว่า การนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามก็มีบ้างที่ผลออกมาอยู่ในด้านที่ล้มเหลว มีการวิเคราะห์จากรายงานที่ได้จากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการนิเทศต่างก็เห็นว่า วิธีนี้เป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นการได้มาซึ่งข้อสรุปที่ลงตัว

ร่วมกัน คุณภาพของงานวิจัยนี้เป็นที่รวบรวมไปด้วยข้อเสนอแนะ หน้าที่และภาระงานต่าง ๆ ที่สำคัญต่องานด้านการสอนจะส่งผลไปสู่กุญแจแห่งความสำเร็จ อีกด้านหนึ่งสำหรับผลการวิเคราะห์จากประสบการณ์ด้านลบของผู้ที่เข้าร่วมการนิเทศ พบปัญหาใหญ่ ๆ อยู่สองประการ ได้แก่ อย่างแรกคือ ได้รับคำแนะนำในการแก้ไขจุดบกพร่องน้อยเกินไป อย่างที่สอง คือ ความแตกต่างกันของการปฏิบัติงาน

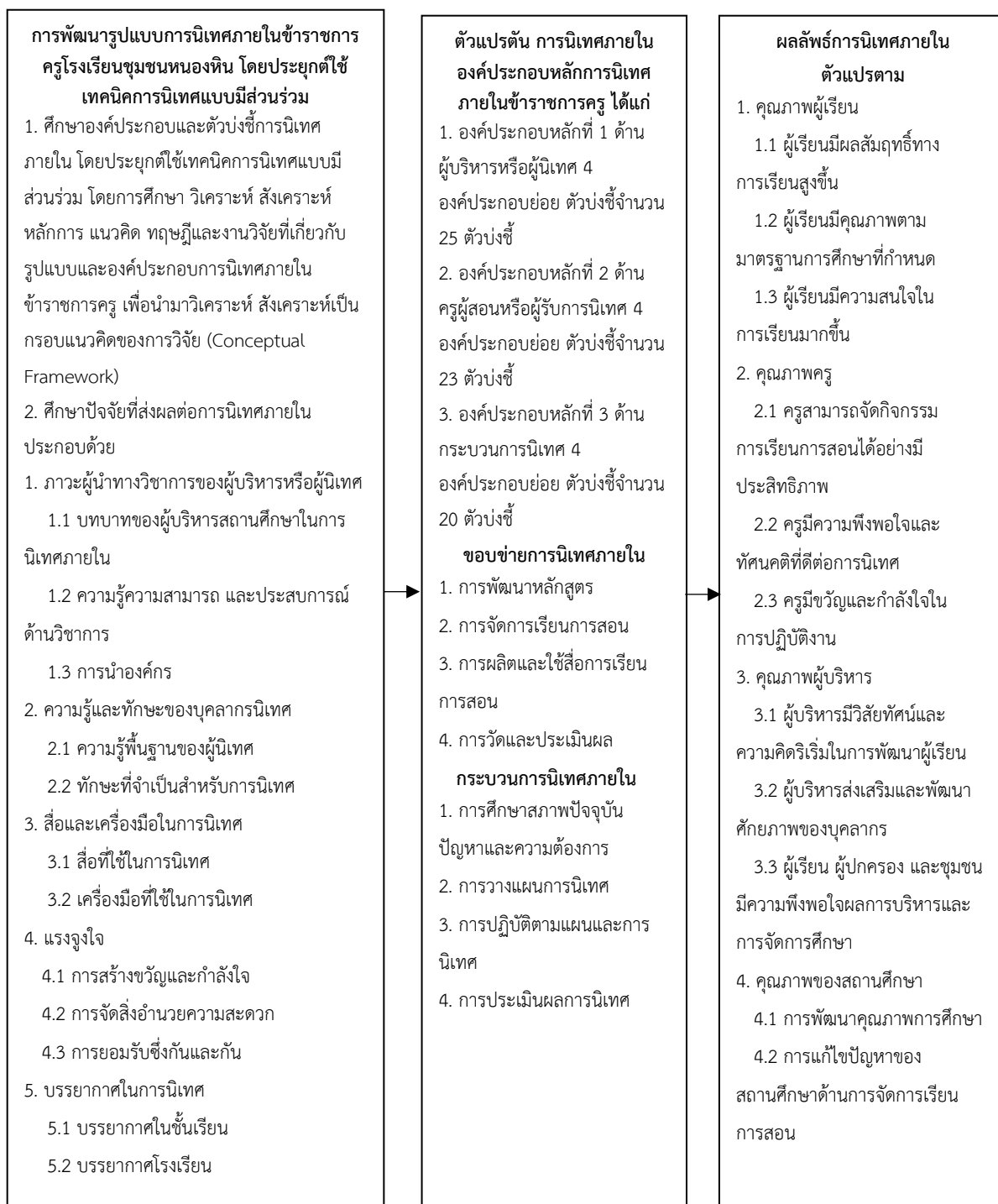
เฟอร์นันโดและเฮร์ลีย์ (Fernando and Herlihy, 2010: Abstract) ผู้วิจัยได้ออกไปศึกษาและทำการสำรวจถึงวิธีการของผู้ที่ให้การนิเทศหลาย ๆ คน การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิดโอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วย

ยาร์โบรชและคณะ (Yarbrough et al., 2011) กล่าวว่า การปฏิบัติการณ์ตามแนวความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรียาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย จุดมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาแนวคิดของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติ การณ์นิเทศที่มักเกิดขึ้นภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดทางบวกต่อการปฏิบัติการณ์นิเทศ ส่วนครูมีแนวคิดต้องการได้รับการนิเทศและฝึกฝนตนเองให้มากขึ้นจากเดิม จากการสอบถามปลายเปิดทำให้ทราบปัจจัยส่งผลต่อการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงานของครู 2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ไม่มองหาข้อผิดพลาด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ในการสอนที่ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย และมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน ข้อดีในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ครูมีความกระตือรือร้นในการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษาจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการนิเทศ มีภาวะผู้นำ เป็นกัลยาณมิตร ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตร การมีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก่สถานศึกษา จึงควรศึกษาและร่วมกันวางแผนการดำเนินงานในการแสวงหา จัดสรรทรัพยากร

จากชุมชน และกระตุ้นการปฏิบัติงานของครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม แสดงความคิดเห็น ประสานงาน วางแผน ประเมินผล ระดมทรัพยากร และรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียน
ชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวคิดสำคัญที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู คือ ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยดำเนินการ 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระยะที่ 3 รับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ ผู้วิจัยแสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละระยะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ได้

**การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การศึกษาในระยนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าพื้นฐานที่จำเป็นต่อการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาแนวคิด
ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครู
เพื่อหาแนวคิด หลักการ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครู
เป็นพื้นฐานในการกำหนดวิธีการหรือกระบวนการนิเทศภายในข้าราชการครู เพื่อส่งเสริมพัฒนาครู
และโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และข้าราชการครู เพื่อหาแนวคิด
หลักการและองค์ประกอบที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครู
ให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู เพื่อพัฒนารูปแบบของการนิเทศภายในและตัวบ่งชี้การนิเทศภายใน

การศึกษาในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนารูปแบบ
การนิเทศภายในข้าราชการครู จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
มีรายละเอียดดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษา
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียน
ชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 วิธีการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ
ภายในข้าราชการครู ดังนี้ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ความหมายของรูปแบบ ประเภท
ของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี กระบวนการสร้างรูปแบบ
การพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ความหมาย
ของการนิเทศภายใน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
กับประสิทธิผลของการนิเทศภายใน องค์ประกอบของการนิเทศภายใน แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยว
กับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม หลักการนิเทศ

แบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครู

การศึกษาในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครู ได้ดำเนินการดังนี้

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา เป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อศึกษาความคิดเห็น
เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความต้องการในการพัฒนาความสามารถของครูในการนิเทศภายในข้าราชการครู

2.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับรูปแบบ
การนิเทศภายในข้าราชการครู เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของครูในการนิเทศภายใน
ข้าราชการครู โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.2.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่
ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
สถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาเอก หรือสาขาอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป
และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามา
ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2.2 กลุ่มศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาเอก หรือไม่ต่ำกว่าปริญญา
โทที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา

2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หรือ
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2.3 กลุ่มข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ครู
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หรือ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หรือครูเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ศิกษานิเทศก์และข้าราชการครู ผู้วิจัยมีกระบวนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

2.3.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

2.3.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู และการสร้างแบบสัมภาษณ์ (สิน พันธุ์พินิจ, 2554: 167-168)

2.3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารในข้อ 2.3.1.1 เพื่อนำมา กำหนดประเด็นที่ต้องการทราบเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู จากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ศิกษานิเทศก์และข้าราชการครู

2.3.1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ศิกษานิเทศก์และข้าราชการครู ครูผู้สอน ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.3.1.4 กำหนดกรอบแนวคิด เนื้อหา ประเด็น ขอบข่ายโครงสร้างของคำถาม และรูปแบบการสัมภาษณ์ ซึ่งมีจุดเน้นในเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู

2.3.1.5 ร่างคำถามแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ศิกษานิเทศก์และข้าราชการครู ประกอบด้วย

1) ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

2) ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนการนิเทศภายในข้าราชการครู ประเด็น หรือสาเหตุที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนตกต่ำหรือด้อยคุณภาพ กระทบต่อคุณภาพ ผู้เรียน ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1) ท่านมีแนวคิด ว่า สภาพองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันมีปัญหาหรือไม่ และปัญหานั้นมีลักษณะอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของ

การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านวิชาการ โดยใช้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.1.2 ด้านความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้และทักษะที่สำคัญ ๆ คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อจูงใจให้สมาชิกหรือกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทักษะการบริหารจัดการบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทักษะการประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหาแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

2.1.4 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหาและให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน เป็นต้น บุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศตน อุทิศเวลา ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคีในหมู่คณะและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าในงาน อันส่งผลให้เกิดความรู้สึที่ดีและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนด

สาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2.1.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาท หน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อำนวยการพัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ ประสานความร่วมมือกับแหล่งวิทยาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง วิจัยในชั้นเรียน มีระบบการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

2.1.7 ด้านการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตและมีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เรียนและวิธีการสอน เพื่อให้ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เร้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.8 ด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่ให้ความสำคัญในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคน เป็นรายภาค/รายปี เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลง จึงนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน เพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

2.1.9 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้แทนที่ให้ความสำคัญในการศึกษาและสำรวจสภาพที่เป็นจริงของ ปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล ตีวงชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด สำรวจและประเมินความต้องการของครู ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการนำไปใช้กำหนดความต้องการและทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.10 ด้านการวางแผนการนิเทศ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้แทนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดลำดับ

ขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายใน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน กำหนดรายชื่อ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำโครงการการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน ประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

2.1.11 ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียน การสอนอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้สื่อ เครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.1.12 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

2.2) ท่านมีแนวคิดว่า องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครู ที่ควรส่งเสริม พัฒนาให้แก่ผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีองค์ประกอบอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งหมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านวิชาการ โดยใช้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้ง มีการสร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2.2 ด้านความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้และทักษะที่สำคัญ ๆ คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อจูงใจให้สมาชิกหรือกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะการมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทักษะการบริหารจัดการบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทักษะการประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา หาแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ของสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจ กัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

2.2.4 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหาและให้กำลังใจ ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน เป็นต้น บุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศตน อุทิศเวลา ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคีในหมู่คณะและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าในงาน อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความสามารถ ของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนา ที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความ เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนด สารการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2.2.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง ความสามารถ ของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัด กิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาท หน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จัดทำและพัฒนาหลักสูตร โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อำนวยการพัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ ประสานความร่วมมือกับแหล่ง วิทยาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง วิจัยในชั้นเรียน มีระบบการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

2.2.7 ด้านการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตและมีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เรียนและวิธีการสอน เพื่อผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เร้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.8 ด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่ให้ความสำคัญในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคนเป็นรายภาค/รายปี เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลง จึงนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน เพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

2.2.9 ด้านการศึกษสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้ความสำคัญในการศึกษาและสำรวจสภาพที่เป็นจริงของปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด สำรวจและประเมินความต้องการของครู ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการนำไปใช้กำหนดความต้องการและทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.10 ด้านการวางแผนการนิเทศ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายใน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน กำหนดรายชื่อผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ จัดทำโครงการการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน ประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

2.2.11 ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้สื่อ เครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายใน

เป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.2.12 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

2.3.1.6 นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของคำถาม ความเหมาะสมในการใช้ภาษาและการสื่อความหมาย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1) นายธีระชัย นนพิภักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประจำรัชศิลป์ศิลปการ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

2) ดร.สาส์นลิขิตชัย พลไธสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

3) ดร.รัตนภรณ์ คำมูล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4) ดร.กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจำรัชศิลป์ศิลปการ ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

5) ดร.อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

2.1.3.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา ผลการวิเคราะห์ค่าความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.75 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.398

2.1.3.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.1.3.9 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์และกลุ่มข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย

- 1) นายสุจินต์ ขาวแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ (ข้าราชการบำนาญ) โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี 41000
- 2) ดร.ทิพย์วรรณ แพงบุผา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตาต ตำบลบ้านตาต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 3) ดร.เมธาวดี เคหบาล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
- 4) ดร.สุภากร สิมลี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
- 5) ดร.อรุณรพี บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 6) ดร.ดารา วิมลอักษร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000 โดยดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 ติดต่อประสานงานกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขอสัมภาษณ์พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลลงในแบบสัมภาษณ์และบันทึกเสียงตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการสัมภาษณ์

2.4.2 ติดต่อประสานงานกับศึกษานิเทศก์ เพื่อขอสัมภาษณ์พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลลงในแบบสัมภาษณ์ และบันทึกเสียงตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการสัมภาษณ์

2.4.3 ติดต่อประสานงานกับกลุ่มข้าราชการครู เพื่อขอสัมภาษณ์พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลลงในแบบสัมภาษณ์ และบันทึกเสียงตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการสัมภาษณ์

2.5 การตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ

2.5.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู ในการตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูที่ออกแบบไว้ ซึ่งผู้วิจัยนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อตามข้อ 2.3.1.6) ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปรับปรุงเครื่องมือวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีเกณฑ์พิจารณาความเหมาะสม ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าประเด็นการสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับ
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในข้าราชการครู

- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าประเด็นการสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับ
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในข้าราชการครู
- 1 เมื่อแน่ใจว่าประเด็นการสอบถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับ
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในข้าราชการครู

นำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.60-1.00 โดยมีค่าพิสัย (Range) ดังนี้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.60-1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.40 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.60-1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.40 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.00 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80-1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.20 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80-1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.20 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.60-1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.40 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.00 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80-1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.20 และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80-1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.20 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.00 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80-1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.20 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80-1.00 ค่าพิสัยเท่ากับ 0.20 แสดงว่า ประเด็นการสอบถามที่สร้างขึ้น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นว่า เป็นแบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการแสดงพฤติกรรมของครูในการนิเทศภายใน และไม่มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

2.5.2 นำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อ

ผลปรากฏว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.504 ถึง 0.834 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (α -Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.728

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

2.6.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษานิเทศก์และข้าราชการครู นำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

2.6.2 ตรวจสอบความถูกต้องกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของข้าราชการครู โดยใช้ Index of Item-Objective Congruence: IOC โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่

2.6.3 ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายใน นำผลการประเมิน มาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102)

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยตรวจให้คะแนนองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครู ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยมาก

โดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่า องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครูมีความเหมาะสมและสามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครู ได้ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.75 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.417 ถือว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.7 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการบรรยายข้อมูล

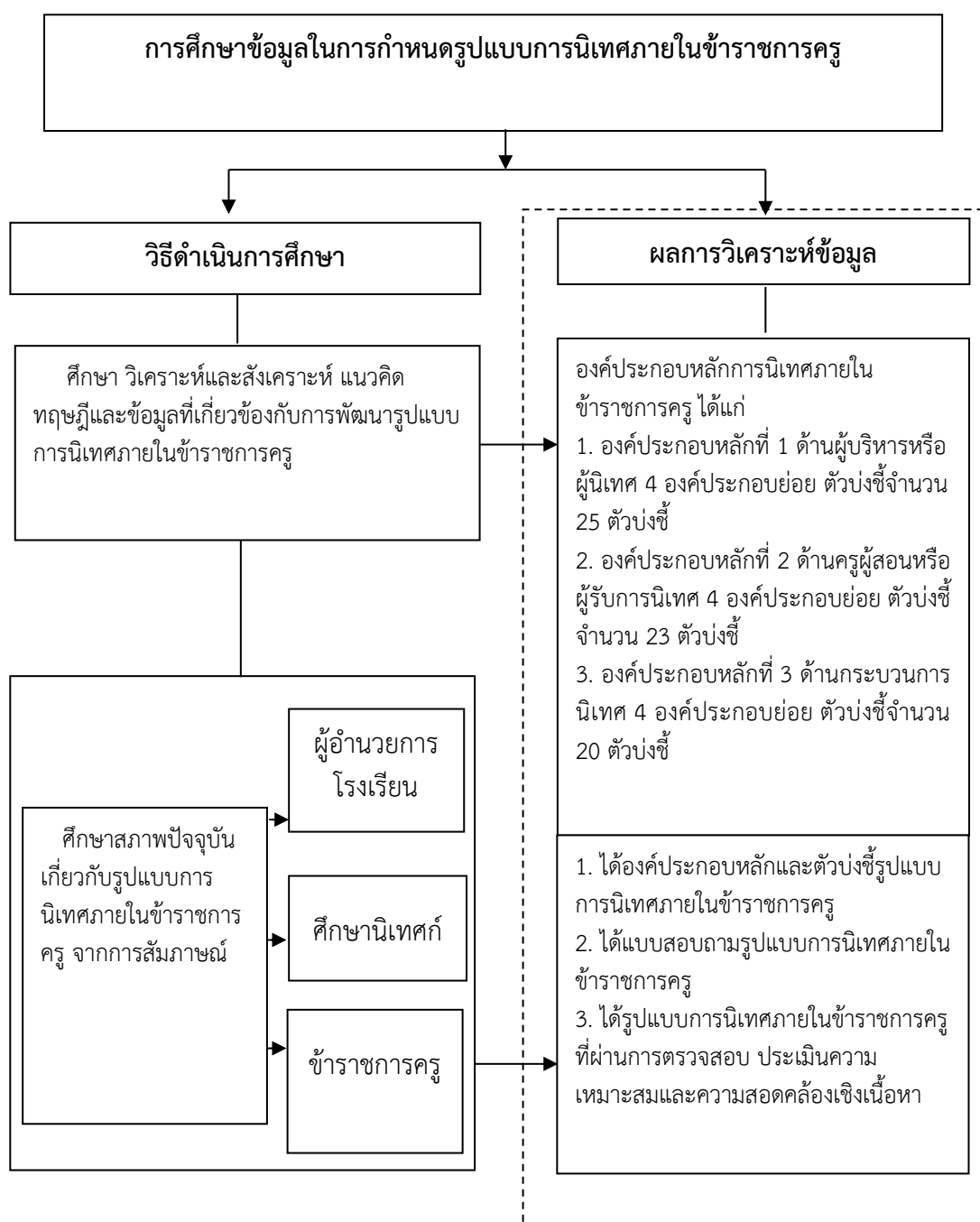
2.7.1 ร้อยละ (%)

2.7.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.7.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.7.4 ค่าความถี่ (f)

การดำเนินการในระยะที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 การดำเนินการระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารวิชาการ และข้าราชการครูผู้สอน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 339 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 401 คน
 ข้าราชการครู จำนวน 2,967 คน รวมทั้งสิ้น 3,368 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มบริหารวิชาการ และข้าราชการครูผู้สอน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ แฮร์และคณะ (Hair et. al., 2010: 127) ที่เสนอเกณฑ์
 อัตราส่วนกลุ่มตัวอย่าง 5-10 คน ต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว การวิจัยนี้มีตัว
 แปรรวม 68 พารามิเตอร์ กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาดระหว่าง 220-550 คน ผู้วิจัย กำหนด
 จำนวนตัวอย่าง 9 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 612 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
 โดยจับสลากสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล
 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ
 ภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (Likert Type) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102) ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) การหาค่าอำนาจจำแนกและการหาค่าความเชื่อมั่น โดยผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากระยะที่ 1 ซึ่งได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย จำนวน 12 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ จำนวน 68 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยมีเจตนาถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีหนังสือส่งจากโรงเรียนชุมชนหนองหิน

3.2 ลงพื้นที่ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษา กรณีโรงเรียนอยู่ในระยะที่ใกล้เพื่อตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 612 ฉบับ โดยแยกเป็นนำส่งด้วยตนเองจำนวน 205 ฉบับ และส่งทางไปรษณีย์จำนวน 407 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้ติดต่อ ติดตาม ประสานงานเป็นระยะ ๆ จึงสามารถได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 612 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 ตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน จากนั้นผู้วิจัยนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 16.0 เพื่อทดสอบโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งยืนยัน

องค์ประกอบที่เกิดขึ้นใหม่ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้วัดได้หรือไม่ สำหรับค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้ (Byrne, 2001: 89; Kelloway, 1998; Silván, 1999)

4.1.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistic: χ^2) หากโมเดลที่สร้างขึ้นมีค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้ (ค่า P) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบสมบูรณ์ซึ่งซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ยากที่จะหาโมเดลที่มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ได้ จึงนิยมใช้สัดส่วนค่าไค-สแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) แทน

4.1.2 สัดส่วนค่าไค-สแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) โมเดล ที่มีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen, 1989)

4.1.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ GFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดล ที่ใช้ในการทดสอบ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก (Brown & Cudeek, 1993: 270)

4.1.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นดัชนีความกลมกลืนที่นำมาปรับแก้โดยคำนึงองศาอิสระ จำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ AGFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

4.1.5 ดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืน (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างโมเดลสมมติฐาน (Hypothesized Model) กับโมเดลอิสระ (Independence Model) มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าของ CFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu & Betler, 1999: 1-55)

4.1.6 ดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimony Goodness of Fit Index: PGFI) เป็นดัชนีที่แสดงถึงความกลมกลืนและความซับซ้อนของตัวแบบ ที่ให้ค่าดัชนีต่ำกว่าค่าสถิติพื้นฐานตัวอื่น ๆ (Normed Indices) มีค่าระหว่าง 0-1 ค่า PGFI ไม่มีค่ามาตรฐานที่ชี้ว่า ค่าสูงเท่าใดที่แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนแบบประหยัด แต่หากค่าของ PGFI เข้าใกล้ 1 มากเท่าใด (ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป) แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนแบบประหยัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

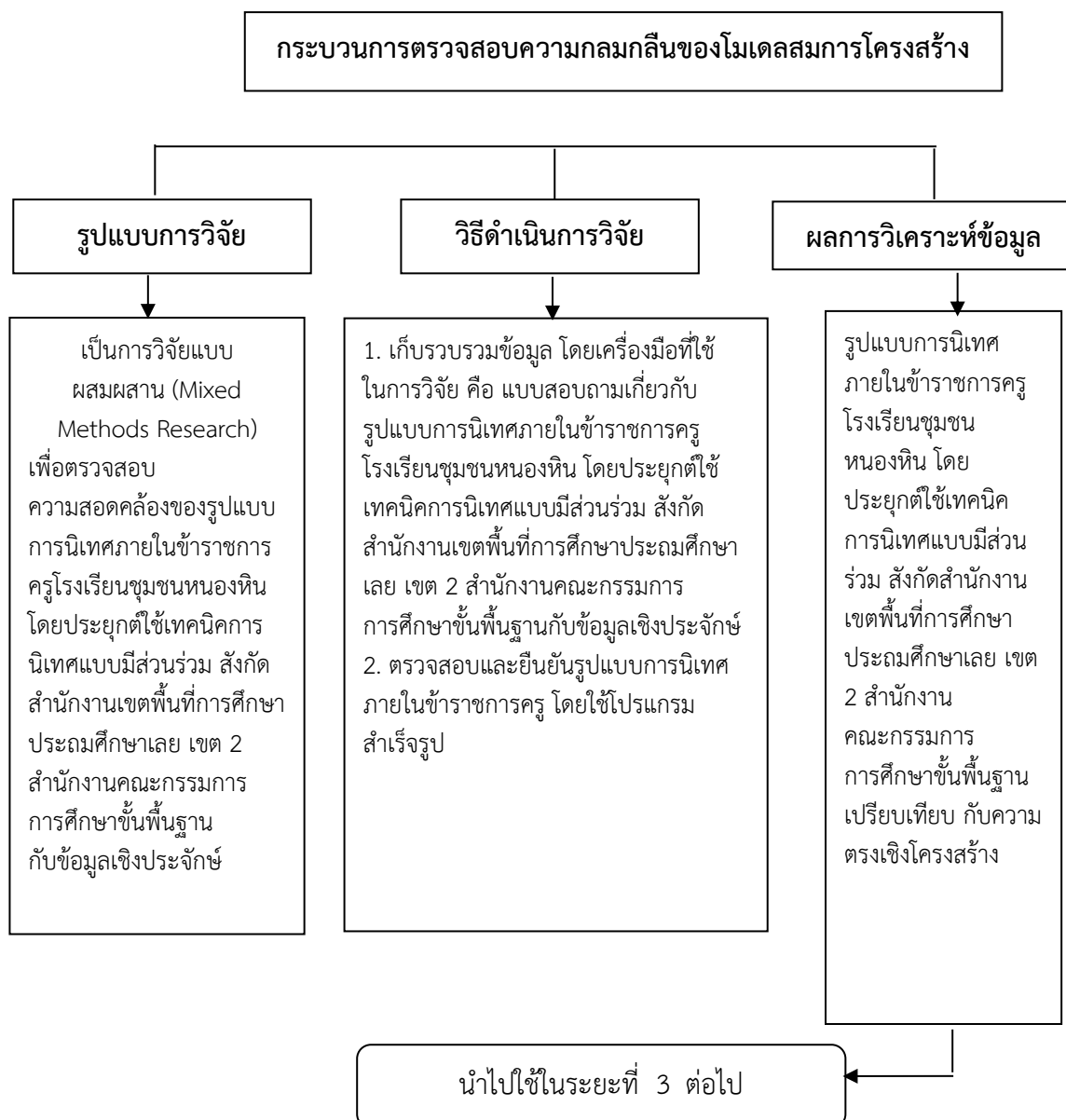
4.1.7 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าดัชนีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามองศาอิสระ โดยค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก (Close Fit) หากค่า RMSEA มีค่าใกล้เคียงหรือไม่เกิน 0.08 ถือว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ที่อยู่ในระดับยอมรับได้ แต่ถ้าสูงมากว่านี้ ถือว่าโมเดลที่ใช้ในการทดสอบไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Arbuckle, 1995: 529)

4.1.8 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นค่าดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประเมินค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables) โดยที่ค่า RMR ใกล้ศูนย์มาก (ควรน้อยกว่า 0.50) แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen, 1989)

4.2 นำผลการวิเคราะห์ จากข้อ 4.1 มาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงโครงสร้างเชิงเส้น คือ การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลของตัวแปร เนื่องจากการวิเคราะห์รูปแบบ มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 (ภทรพร เกษสังข์, 2549: 97) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทดสอบค่าสถิติเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 ค่า คือ ค่า Bartlett test of Sphericity หรือค่าแสดงความสัมพันธ์ (Correlation) ของกลุ่มตัวแปร ค่าที่ได้ควรมีนัยสำคัญ และค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) หรือค่าแสดงความเหมาะสมพอเพียงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม (ให้ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ควรมีค่ามากกว่า .50 โดยจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถจัดลำดับองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมในการเป็นรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับดังนี้ ผลการตรวจความตรงของโมเดล ABC ซึ่ง A คือ องค์ประกอบหลักด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ B คือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และ C คือ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ พบว่า ปัจจัยด้าน ABC มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) ตามปัจจัย 2B 3C และ 1A เท่ากับ 0.942 0.935 และ 0.900 สามารถอธิบายได้ (R^2) 0.887 0.874 และ 0.810 ตามลำดับ

การดำเนินการในระยะที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 การดำเนินการระยะที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง

รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยระยะที่ 3 รับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดย
ประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ในการวิจัยระยะที่ 3 จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร
การศึกษาระดับอุดมศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญ
การพิเศษ ระดับปริญญาโทและเป็นผู้บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือจบการศึกษาปริญญาเอก จำนวน
3 คน และข้าราชการครู ที่ดำรงตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ และ
จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ
ภายในข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการยืนยันความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1) ผศ.ดร. ชชาติชาย ม่วงปทุม ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
และ อาจารย์สอนระดับปริญญาโทและปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

2) ผศ.ดร. พนายุทธ เขยบาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัด
อุดรธานี 41000

3) ดร. นวัตกรรม หอมสิน ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี

4) ผอ. ชีระชัย นนพิภักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

5) นายสุจินต์ ขาวแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
(ข้าราชการบำนาญ) โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี 41000

6) ดร. สาสน์ลิขิตชัย พลไธสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

7) ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

8) ดร. อรุณรพี บำรุงจิตร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

9) ดร. ดารา วิมลอักษร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามที่ได้จากระยะที่ 1 และแบบสอบถามที่ได้จากระยะที่ 2 ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นการรับรองเพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู นำไปวิเคราะห์สังเคราะห์และสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อรับรองเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102)

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยตรวจให้คะแนนองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51–5.00 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

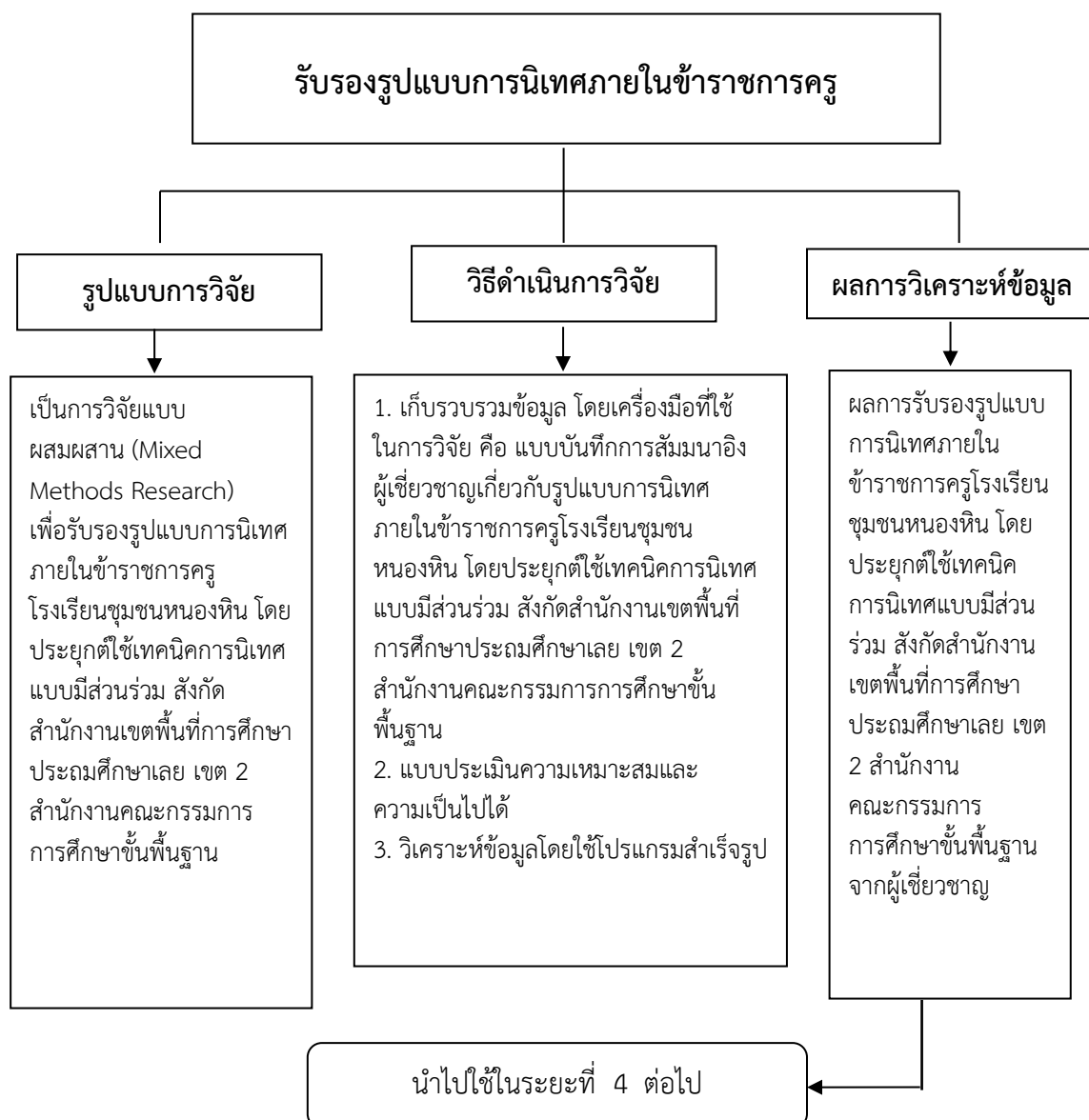
1.00–1.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยมาก

โดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่ารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้และสามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ได้ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.320 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ได้ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.82 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.286 และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ได้ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.83 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.311 ถือว่า รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ได้ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.74 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.442 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ได้ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.75 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.398 และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ได้ค่าเฉลี่ยที่ได้เท่ากับ 4.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.371 ถือว่า รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 สถิติพื้นฐานในการใช้บรรยายข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) ประกอบด้วย ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความถี่ (f)



ภาพที่ 12 การดำเนินการระยะที่ 3 การรับรอรูปรูปแบบการนเทศภายในราราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

การศึกษามูลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีดำเนินการเพื่อศึกษามูลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 31 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

2.1 ประชุมชี้แจง สร้างความตระหนักและความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศภายในข้าราชการครู

2.2 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ศึกษารายละเอียดด้านผู้เรียนตามประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูและตัวบ่งชี้

2.3 สรุปผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 ประเมินระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามประเมินระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102)

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยตรวจให้คะแนนองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51–5.00 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก

โดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่า รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู สามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้

4.2 ตรวจสอบคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครู หลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102)

5 หมายถึง คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับดีมาก

4 หมายถึง คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับดี

3 หมายถึง คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างดี

2 หมายถึง คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับพอใช้

1 หมายถึง คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง
 โดยตรวจให้คะแนนคุณภาพวิจัยในชั้นเรียนของครูข้าราชการครูตามเกณฑ์
 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51–5.00 คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับดีมาก

3.51–4.50 คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับดี

2.51–3.50 คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างดี

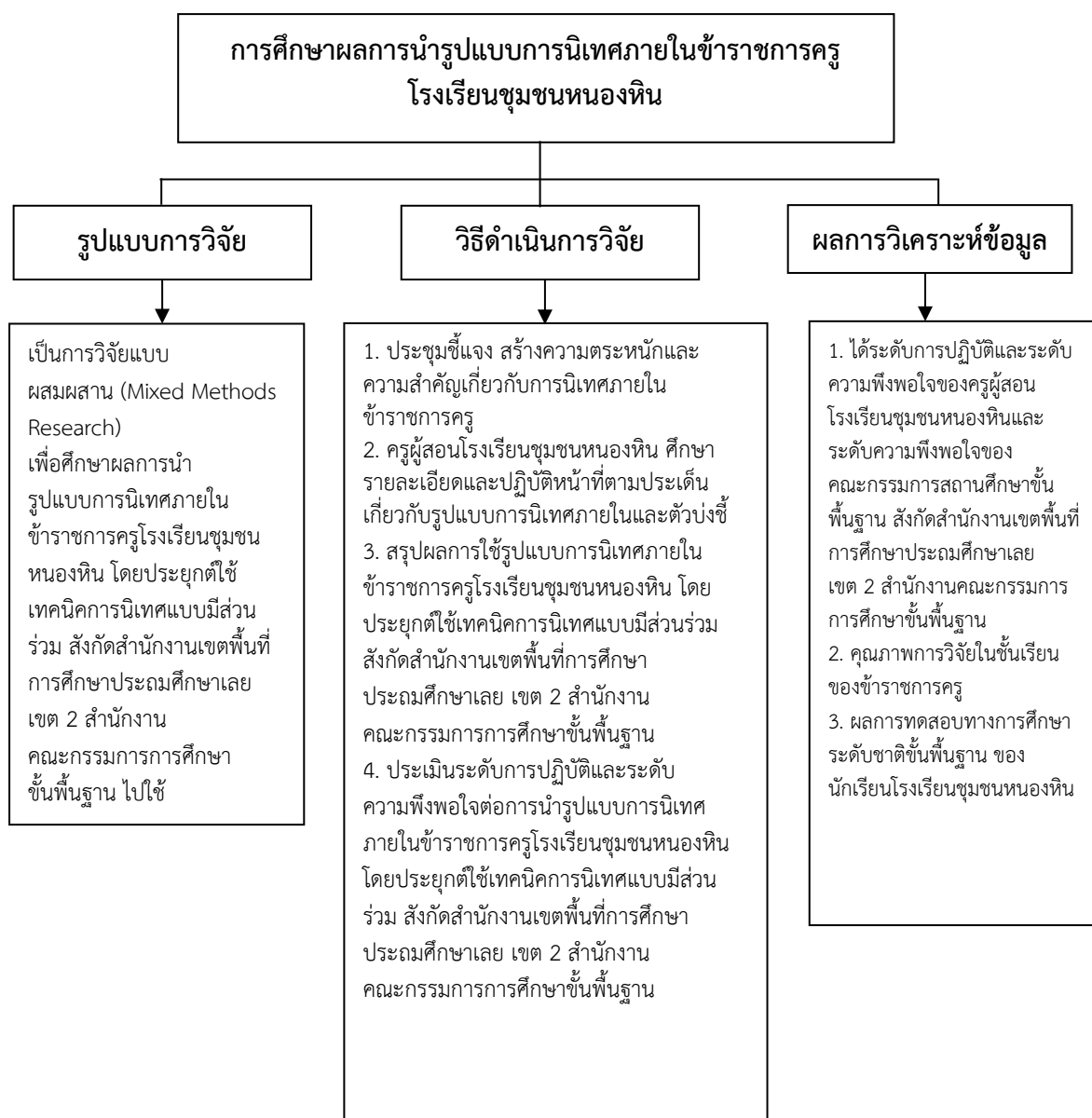
1.51–2.50 คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับพอใช้

1.00–1.50 คุณภาพวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง

โดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูในการวิจัยครั้งนี้
 คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ข้าราชการครูมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย
 ในชั้นเรียน ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้

4.3 ตรวจสอบผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-Net)
 ของนักเรียนโรงเรียนชุมชนหนองหิน หลังได้รับการจัดการเรียนการสอนจากข้าราชการครู ที่ผ่านการ
 ใช้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศ
 แบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.4 สถิติพื้นฐานในการใช้บรรยายข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับ
 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) ประกอบด้วย ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย
 ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความถี่ (f)



ภาพที่ 13 การดำเนินการระยะที่ 4 การศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความต้องการในการพัฒนาความสามารถของข้าราชการครู ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของข้าราชการครูในการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนในลำดับต่อไป ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน พบว่า สภาพองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบัน และองค์ประกอบการนิเทศภายใน ที่ควรส่งเสริมพัฒนาให้แก่ข้าราชการครูและครูผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีองค์ประกอบเกี่ยวกับ

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านวิชาการ โดยใช้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ด้านความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้และทักษะที่สำคัญ ๆ คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อจูงใจให้สมาชิกหรือกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทักษะการบริหารจัดการบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทักษะการประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหาแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมกำหนด เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

4. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหาและให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน เป็นต้น บุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศตน อุทิศเวลา ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคีในหมู่คณะและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าในงาน อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

6. ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่

ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จัดทำและพัฒนาหลักสูตรโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวก พัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ ประสานความร่วมมือกับแหล่งวิทยาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง วิจัยในชั้นเรียน มีระบบการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

7. ด้านการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นความสามารถของข้าราชการครูที่มีความรู้ ความสามารถในการผลิตและมีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอน ให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ ประสบการณ์ ของผู้เรียนและวิธีการสอน เพื่อผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เร้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง มีประสิทธิภาพ

8. ด้านการวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นความสามารถของข้าราชการครูที่ให้ความสำคัญ ในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไป พร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคนเป็นรายภาค/รายปี เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลง จึงนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน เพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

9. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ซึ่งเป็นความสามารถที่ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศให้ความสำคัญในการศึกษาและสำรวจสภาพที่เป็นจริงของปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล ตีวงบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด สำรวจและประเมินความต้องการ ของครู ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการนำไปใช้ กำหนดความต้องการและทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ด้านการวางแผนการนิเทศ ซึ่งเป็นความสามารถที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการกำหนด วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศ ภายใน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน กำหนดรายชื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำโครงการการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานการนิเทศภายใน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ นิเทศภายใน ประชุม ชี้แจงและสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครู และผู้เกี่ยวข้อง

11. ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ซึ่งเป็นความสามารถที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนิน กิจกรรมการนิเทศร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและ

มีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้สื่อเครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

12.ด้านการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งเป็นความสามารถที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการตรวจสอบความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้กระบวนการนิเทศภายใน มี 3 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 68 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และ 3) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

- 1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
- 1.2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
- 1.3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 1.4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 1.5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน
- 1.6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน
- 1.7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

- 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ
- 2.2 ความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน

ร่วมกัน

2.3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

2.4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ

2.5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

2.6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

2.7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

3.1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน

3.2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล

3.3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทုံเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ

3.4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนานุชนสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ

3.5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

3.6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนาภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ

4.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ

4.2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ

4.3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

4.4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ

4.5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร

1.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร

- 1.2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น
- 1.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับเนื้อหา
 - 1.4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 - 1.5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
 - 2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน
 - 2.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้
 - 2.3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ
 - 2.4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน
 - 2.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัดการเรียนการสอนต่อไป
- องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน
 - 3.1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน
 - 3.2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 3.3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา
 - 3.4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน
 - 3.5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์
 - 3.6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน
- องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล
 - 4.1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย

4.2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง

4.3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน

4.4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน

4.5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน

4.6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน

4.7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

1.1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง

1.2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม

1.3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ

1.4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไข้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

2.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา

2.2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม

2.5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและ
การนิเทศ

3.1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการ
ปฏิบัติให้ตรงกัน

3.2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้ง
พิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน

3.3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

3.4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพ
การศึกษาให้ดีขึ้น

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

4.1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือ
ที่ร่วมกันสร้างขึ้น

4.2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
ไว้

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน
ต่อผู้บริหารโรงเรียน

4.4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู

4.5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
คุณภาพการศึกษาต่อไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบความ ความเหมาะสม ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
1. องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้	4.73	0.46	มากที่สุด
2. องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับ การนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้	4.75	0.40	มากที่สุด
3. องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้	4.78	0.39	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.75	0.417	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบ
การนิเทศภายใน โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.417$) และ
พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้
($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.39$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับ
การนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.40$) และองค์ประกอบ
หลักที่ 1 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ($\mu = 4.73$,
 $\sigma = 0.46$) มีค่าต่ำสุด ตามลำดับ

การวิจัยระยะที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงทฤษฎีของตัวบ่งชี้องค์ประกอบของ
รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศ
แบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่าง

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
Min	หมายถึง	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	หมายถึง	ค่าสูงสุด (Maximum)
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักซ์โมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation)
χ^2	หมายถึง	ค่าไคสแควร์ (Chi-square)
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
χ^2/df	หมายถึง	ดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
GFI, AGFI	หมายถึง	ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย ดัชนี GFI (Goodness of Fit), ดัชนี AGFI (Adjust Goodness of Fit Index)
CN	หมายถึง	ดัชนีประเมินความกลมกลืนของโมเดลด้วยความเพียงพอของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (CN) (Critical N)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)

RMR	หมายถึง	ดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากร (Root Mean Square Residual)
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ (Unstandardize Regression Coefficient)
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardize Regression Coefficient)
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
γ	หมายถึง	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบ
λ	หมายถึง	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้และตัวชี้วัด
ρ_c	หมายถึง	ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability)
ρ_v	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรของความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Variance Extracted)
R	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
R^2	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t-distribution
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F-distribution
P-value	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณ
A	หมายถึง	องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
A1	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
AA1.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
AA1.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
AA1.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้
AA1.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
AA1.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน

AA1.6	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน
AA1.7	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู
A2	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ
A2.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบกฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ
A2.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน
A2.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน
A2.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเอง และมีความจริงใจ
A2.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
A2.6	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
A2.7	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น
A3	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร
A3.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน
A3.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล
A3.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย พุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ

- A3.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนานุชนสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ
- A3.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
- A3.6 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางาน ภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย
- A4 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ
- A4.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ
- A4.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ
- A4.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
- A4.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ
- A4.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ
- B หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
- B1 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร
- B1.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร
- B1.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น
- B1.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา
- B1.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

B1.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
B2	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
B2.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน
B2.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้
B2.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ
B2.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน
B2.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป
B3	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน
B3.1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน
B3.2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน
B3.3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วิทยะระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา
B3.4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน
B3.5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์
B3.6	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอน น่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
B4	หมายถึง	องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล

- B4.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย
- B4.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการ วัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง
- B4.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน
- B4.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการ แก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน
- B4.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน
- B4.6 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน
- B4.7 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้อง ปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง
- C หมายถึง องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
- C1 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการ
- C1.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่ แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง
- C1.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับ ขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม
- C1.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ
- C1.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- C1.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- C2 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

- C2.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา
- C2.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- C2.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ
- C2.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม
- C2.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน
- C3 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและกรณีนิเทศ
- C3.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน
- C3.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศ และการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน
- C3.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
- C3.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทิน และระยะเวลาที่กำหนดไว้
- C3.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น
- C4 หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ
- C4.1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น
- C4.2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

- C4.3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและ
รายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน
- C4.4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู
- C4.5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้
ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียน
ชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชน
หนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการทดสอบความสอดคล้อง
ของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยดำเนินเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการวิเคราะห์
ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสม
ของตัวบ่งชี้ และขั้นการนำเสนอโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์
ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้

**ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและ
ค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียน
ชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นจำนวน
612 คน โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ
ความเหมาะสม ดังแสดงในตารางที่ 15-31 ดังนี้

ตารางที่ 15 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	352	57.52
หญิง	260	42.48
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	321	52.45
ปริญญาโท	291	47.50
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	401	65.52
ครูกลุ่มบริหารวิชาการ	20	3.27
ครูปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในโรงเรียน	191	31.21

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.52) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 52.45) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา (ร้อยละ 65.52) และมีตำแหน่งครูปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในโรงเรียน (ร้อยละ 31.21)

ตารางที่ 16 ระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ	4.76	0.44	มากที่สุด
2. องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ	4.75	0.44	มากที่สุด
3. องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ	4.76	0.44	มากที่สุด
รวม	4.76	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบ ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบ มีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.44) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.44) มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ

ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.77	0.41	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ	4.74	0.43	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.70	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.72	0.49	มากที่สุด
รวม	4.73	0.459	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 ความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.459) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.41) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ($\bar{X} = 4.74$, S.D.= 0.43) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีค่าต่ำสุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของโรงเรียน	4.90	0.31	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและ ประเมินผลการเรียนการสอน	4.90	0.30	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและ วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.81	0.39	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.86	0.34	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน	4.79	0.40	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและ รักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.69	0.46	มากที่สุด
รวม	4.81	0.384	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.384) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน และตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.34) ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 19 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ	4.65	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับ วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน	4.64	0.49	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของ งานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.68	0.49	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละ บุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ	4.77	0.42	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	4.76	0.43	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสม กับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	4.69	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและ ความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง วิธีการทำงานให้ดีขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.74	0.426	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$,
S.D. = 0.426) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและ

ความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.42) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.49) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 20 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย พุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงานอบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางานภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.70	0.495	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.495) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรีกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทูมเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางานภายในหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 21 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู

โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และ สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของ สิ่งตอบแทนที่ได้รับ	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัว ผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.80	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 21 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และ ประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.72	0.492	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.492) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 22 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ

ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร	4.76	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน	4.72	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียน การสอน	4.73	0.43	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล	4.77	0.36	มากที่สุด
รวม	4.75	0.389	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 ความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนชุมชน
หนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้าน
ผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.389) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.36) มีค่ามาก
ที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.40)
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียน ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.43) องค์ประกอบย่อย
ที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อ การออกแบบหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละ ระดับชั้น	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ ประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม กับเนื้อหา	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการ สอน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.76	0.449	มากที่สุด

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$,
S.D.= 0.449) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการ
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับ
ผู้เรียนแต่ละระดับชั้นตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.80$,
S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร และ
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.60$,
S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 24 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน	4.40	0.55	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและ วิธีการสอนแบบต่าง ๆ	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถ และความต้องการของผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียน การสอนต่อไป	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.72	0.449	มากที่สุด

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$,
S.D.= 0.449) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 2 จัด
กิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและ
จุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3
มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผล
การเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป
($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนา
ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 25 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอน หรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้ อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับ วิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและ เหมาะสมกับเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็น รูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการ สอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.73	0.467	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$,
S.D. = 0.467) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 3

วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วิทยุ ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจนให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 26 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และ วิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการ แก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตร การศึกษาของผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 26 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียน ต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.77	0.317	มากที่สุด

จากตารางที่ 26 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$,
S.D.= 0.317) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการ
ประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์
และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00)
รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจาก
การสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45)
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช่วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน
แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะ
กระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 6
ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและ
แฟ้มผลงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 27 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ

ด้านกระบวนการนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.80	0.38	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	4.76	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ	4.76	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	4.80	0.38	มากที่สุด
รวม	4.78	0.390	มากที่สุด

จากตารางที่ 27 ความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนชุมชน
หนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้าน
กระบวนการนิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.390) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับดังนี้ องค์ประกอบย่อยที่ 1
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ
($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.38) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ และ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.40) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 28 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพ ปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรม และเที่ยงตรง	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับ ขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการ แก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.426	มากที่สุด

จากตารางที่ 28 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3
ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$,
S.D.= 0.426) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการ
กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
มีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ
สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนด
แนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ และตัวบ่งชี้ที่ 5
มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.80$,

S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 29 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา	4.80	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจน และเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.76	0.449	มากที่สุด

จากตารางที่ 29 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.= 0.449) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการ

และเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพ ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 30 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ ตรงกัน	4.50	0.55	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการ นิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณา ความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศ ต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ดีขึ้น	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.76	0.426	มากที่สุด

จากตารางที่ 30 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนการนิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.426) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.55)

ตารางที่ 31 การศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู

โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.426	มาก

จากตารางที่ 31 ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.426$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, $S.D. = 0.00$) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ขั้นที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผู้วิจัยจัดกลุ่มองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 68 ตัวบ่งชี้ เข้าอยู่ในองค์ประกอบย่อย จำนวน 14 องค์ประกอบ และจัดกลุ่มองค์ประกอบย่อย เข้าอยู่ในองค์ประกอบหลัก จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยดำเนินการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC ก่อนปรับโมเดล หลังปรับโมเดล และโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่า องค์ประกอบย่อยอยู่ภายใต้องค์ประกอบหลักและอยู่ภายใต้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือไม่ โดยมีการวิเคราะห์หาความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์และการสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป โดยในการวิเคราะห์ได้แบ่งการวิเคราะห์เป็นโมเดลย่อย 3 โมเดล ดังนี้

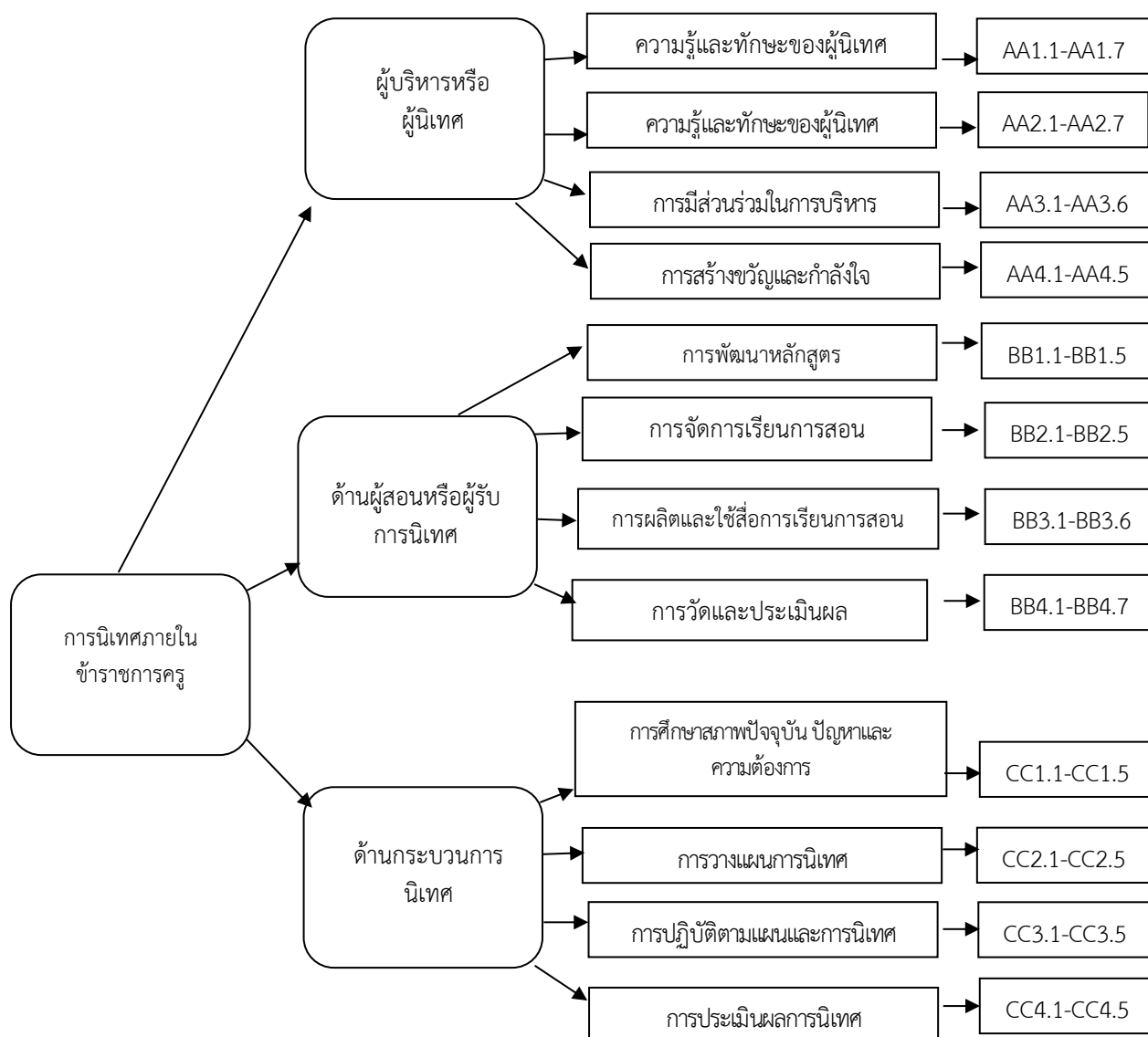
1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้รวมจำนวน 25 ตัวบ่งชี้

1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้รวมจำนวน 23 ตัวบ่งชี้

1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้รวมจำนวน 20 ตัวบ่งชี้

การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลของตัวแปร เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 (ภัทธพร เกษสังข์, 2549: 97) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทดสอบหาค่าสถิติ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 ค่า คือ ค่า Bartlett test of Sphericity หรือค่าแสดงความสัมพันธ์ (Correlation) ของกลุ่มตัวแปรค่าที่ได้ควรมีนัยสำคัญ และค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) หรือค่าแสดงความเหมาะสมพอเพียงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม (ให้ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ควรมีค่ามากกว่า .50 ผลการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้



ภาพที่ 14 รูปแบบ ABC ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในรูปแบบที่เหมาะสม (Appropriate Model)

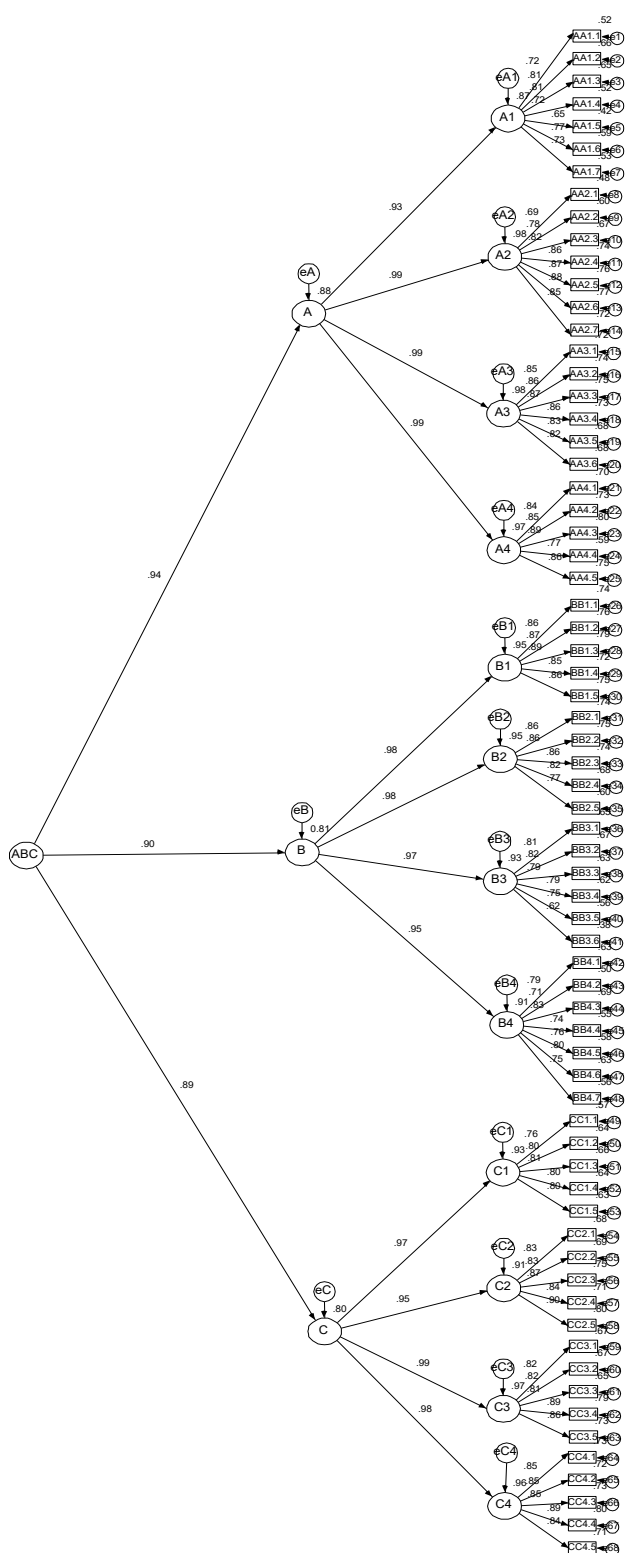
2. ผลการทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 68 ตัวบ่งชี้ อยู่ในองค์ประกอบย่อย จำนวน 12 องค์ประกอบ และจัดกลุ่มองค์ประกอบย่อย อยู่ในองค์ประกอบหลัก จำนวน 3 องค์ประกอบ เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย โดยจัดตัวบ่งชี้เข้าวิเคราะห์ตามกรอบทฤษฎีและนำไปสู่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่า องค์ประกอบย่อยอยู่ภายใต้องค์ประกอบ

หลักและอยู่ภายใต้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือไม่ โดยมีการวิเคราะห์หาความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ ดังนี้

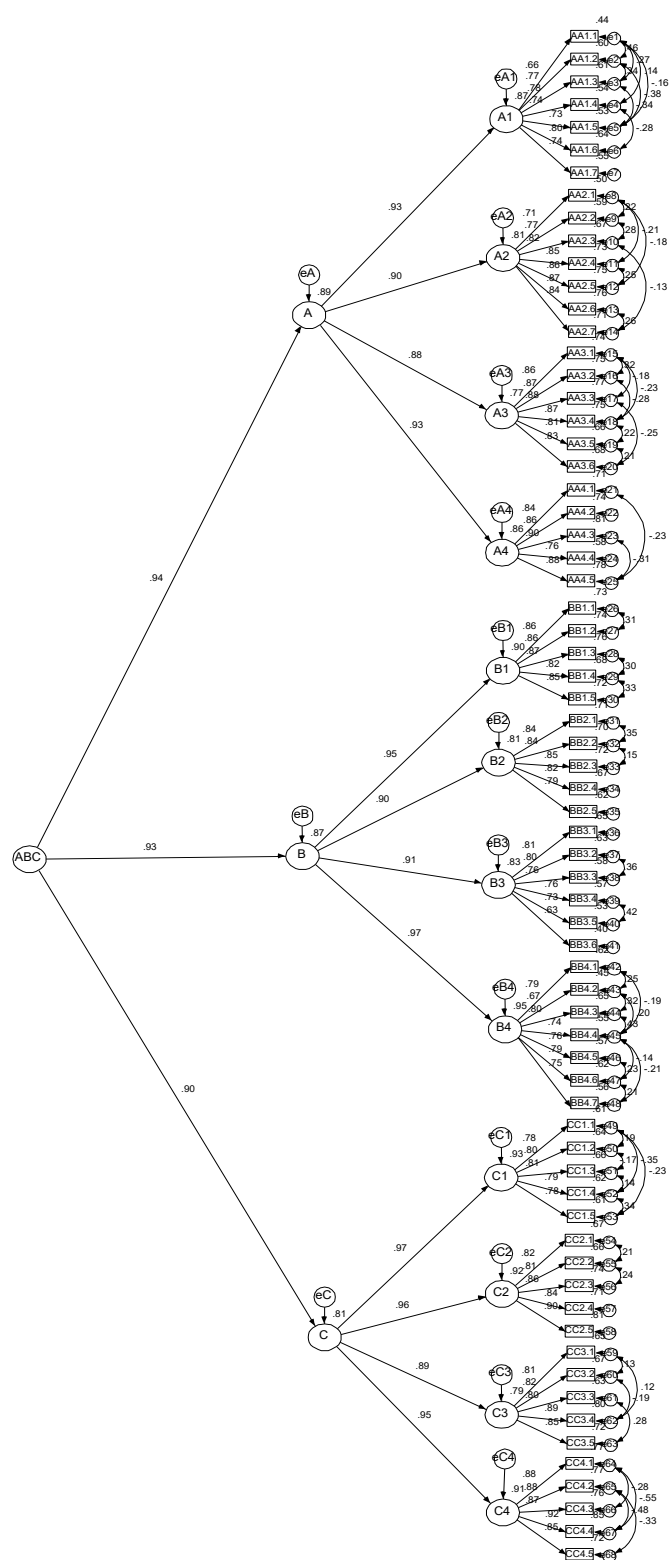
2.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบก่อนและหลังปรับโมเดล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยซึ่งเป็นการวิเคราะห์ เพื่อศึกษาว่าตัวบ่งชี้ที่อยู่ภายใต้องค์ประกอบย่อยของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือไม่ ได้แก่



$\chi^2=12,296.056$, $df=2,195$, $GFI=0.677$, $RMR=0.054$, $RMSEA=0.106$

ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC (ก่อนปรับโมเดล)



$$\chi^2=6,261.360, df=2,139, GFI=0.950, RMR=0.040, RMSEA=0.010$$

ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ABC (หลังปรับโมเดล)

จากภาพที่ 14 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนหลังจากปรับโมเดล ชี้ให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศต่ำสุด

ตารางที่ 32 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล
องค์ประกอบของ ABC

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	
		ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
χ^2/df	<3	5.602	2.927
P-value	0.000-0.050	0.000	0.000
GFI	≥ 0.90	0.677	0.950
AGFI	≥ 0.90	0.641	0.907
CFI	≥ 0.90	0.724	0.960
RMR	<0.05	0.054	0.040
RMSEA	<0.05	0.106	0.010
สรุปผลโมเดล		ไม่กลมกลืนข้อมูล เชิงประจักษ์	กลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการปรับโมเดลด้วยวิธีการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามที่ Modification Indices (MI) แนะนำให้ปรับคือ MI สูงกว่า 4 จำนวนทั้งสิ้น 56 พารามิเตอร์ได้แก่ 1) e1<-->e2 2) e1<-->e4 3) e2<-->e3 4) e2<-->e5 5) e1<-->e3 6) e3<-->e5 7) e4 <-->e6 8) e8<-->e9 9) e8<-->e12 10) e8<-->e11 11) e9<-->e10 12) e10<-->e14 13) e11<-->e12 14) e13<-->e14 15) e15<-->e16 16) e16<-->e18 17) e15<-->e18 18) e18<-->e19 19) e19<-->e20 20) e21<-->e25 21) e23<-->e25 22) e26<-->e27 23) e28<-->e29 24) e29<-->e30 25) e31<-->e32 26) e32<-->e33 27) e37<-->e38 28) e39<-->e40 29) e42<-->e43 30) e42<-->e45 31) e44<-->e45 32) e43<-->e44 33) e43<-->e45 34) e45<-->e48 35) e45<-->e47 36) e46<-->e47 37) e47<-->e48 38) e50 <-->e51 39) e52<-->e53 40) e55<-->e56 41) e59<-->

>e60 42) e59<-->e62 43) e60 <-->e62 44) e61<-->e63 45) e64<-->e67 46) e64<-->e66 47) e65<-->e67 48) e65 <-->e68 49) e54<-->e55 50) e51<-->e52 51) e49<-->e50 52) e49<-->e52 53) e49<--> e53 54) e17<-->e20 55) e15<-->e17 และ 56) e1<-->e5 ตามลำดับ จนทำให้สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระน้อยกว่า 3 (กริช แรงสูงเนิน, 2554: 120-134)

จากตารางที่ 32 การวิเคราะห์ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลองค์ประกอบของ ABC ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 16.0 โดยการประเมินความกลมกลืนของโมเดลแบบข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) และประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญของโมเดล (Component Fit Measure) ที่พัฒนาขึ้น ยังไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับโมเดล) เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ χ^2/df (มีค่าเท่ากับ 5.523 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่า เมื่อพิจารณาดัชนี 3 กลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ GFI=0.719, AGFI=0.691, TLI=0.771, CFI=0.784 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ ดัชนี PGFI=0.453 ไม่ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.50 พบว่า ดัชนี 05RMR=0.082 และ RMSEA=0.091 ก็ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นต้องปรับโมเดลด้วยวิธีการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามที (Modification Indices: MI) แนะนำให้ปรับทั้งสิ้น 11 พารามิเตอร์ ได้แก่ 1. (e5<-->e6) 2. (e16<-->e17) 3. (e22<-->e24) 4. (e25<-->e27) 5. (e28<-->e29) 6. (e31<-->e33) 7. (e34<-->e36) 8. (e43<-->e44) 9. (e47<-->e48) 10. (e1<-->e31) 11. (e34<-->e35) ตามลำดับ จนทำให้สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์ 3 ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระน้อยกว่า .30 (กริช แรงสูงเนิน, 2554: 120-134)

ตารางที่ 33 ผลของโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

องค์ประกอบ ABC	น้ำหนักองค์ประกอบ (γ)			R^2	ρ_c	ρ_v
	b	S.E.	Beta			
องค์ประกอบที่ 1 A	1.000		0.942	0.887	0.951	0.830
องค์ประกอบที่ 2 B	2.616	0.127	0.935	0.874	0.964	0.871
องค์ประกอบที่ 3 C	1.485	0.100	0.900	0.810	0.945	0.813
องค์ประกอบ ABC					0.947	0.857

จากตารางที่ 33 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล ABC ซึ่ง A คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ B คือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และ C คือ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ พบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) ตามปัจจัย 1A 2B และ 3C เท่ากับ 0.942 0.935 และ 0.900 ตามลำดับ สามารถอธิบายอธิบายความสำคัญ (R^2) ได้ว่า องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ มีความสำคัญลำดับแรก รองลงมาองค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ โดยมีค่า (R^2) 0.887 0.874 และ 0.810 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ A ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

องค์ประกอบที่ A	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)			R^2	ρ_c	ρ_v
	b	S.E.	Beta			
A1	1.000		0.930	0.865	0.898	0.557
AA1.1	1.000		0.660	0.436		
AA1.2	1.310	0.059	0.774	0.599		
AA1.3	1.301	0.067	0.779	0.607		
AA1.4	1.156	0.067	0.737	0.543		
AA1.5	1.390	0.094	0.725	0.526		
AA1.6	1.381	0.081	0.798	0.637		
AA1.7	1.287	0.079	0.741	0.549		
A2	1.216	0.080	0.902	0.814	0.942	0.666
AA2.1	1.000		0.710	0.504		
AA2.2	1.227	0.058	0.768	0.590		
AA2.3	1.356	0.068	0.817	0.667		
AA2.4	1.487	0.078	0.852	0.726		
AA2.5	1.546	0.079	0.865	0.748		
AA2.6	1.713	0.080	0.872	0.760		
AA2.7	1.628	0.079	0.843	0.760		
A3	1.828	0.105	0.880	0.774	0.940	0.724
AA3.1	1.000		0.858	0.736		
AA3.2	1.054	0.030	0.865	0.748		
AA3.3	1.065	0.039	0.878	0.771		
AA3.4	1.022	0.039	0.866	0.750		
AA3.5	0.900	0.035	0.810	0.656		
AA3.6	0.888	0.034	0.826	0.682		
A4	1.819	0.106	0.932	0.869	0.929	0.725
AA4.1	1.000		0.842	0.709		
AA4.2	1.034	0.037	0.860	0.740		
AA4.3	1.106	0.037	0.902	0.814		
AA4.4	1.077	0.047	0.764	0.584		
AA4.5	1.177	0.045	0.884	0.781		
องค์ประกอบที่ A					0.951	0.830

ตารางที่ 35 ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ B ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

องค์ประกอบที่ B	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)			R^2	ρ_c	ρ_v
	b	S.E.	Beta			
B1	1.000		0.950	0.903	0.930	0.727
BB1.1	1.000		0.856	0.733		
BB1.2	1.002	0.029	0.861	0.741		
BB1.3	0.989	0.034	0.872	0.760		
BB1.4	0.922	0.035	0.823	0.677		
BB1.5	0.926	0.033	0.850	0.723		
B2	0.946	0.035	0.903	0.815	0.921	0.701
BB2.1	1.000		0.840	0.706		
BB2.2	0.979	0.030	0.837	0.701		
BB2.3	1.034	0.038	0.847	0.717		
BB2.4	0.963	0.038	0.817	0.667		
BB2.5	0.879	0.037	0.787	0.619		
B3	0.899	0.036	0.905	0.819	0.908	0.623
BB3.1	1.000		0.808	0.653		
BB3.2	0.890	0.038	0.795	0.632		
BB3.3	0.878	0.040	0.762	0.581		
BB3.4	0.992	0.046	0.757	0.573		
BB3.5	0.943	0.046	0.726	0.527		
BB3.6	0.690	0.040	0.631	0.398		
B4	0.804	0.034	0.974	0.949	0.928	0.566
BB4.1	1.000		0.789	0.789		
BB4.2	0.783	0.039	0.669	0.669		
BB4.3	1.097	0.049	0.804	0.804		
BB4.4	0.887	0.048	0.739	0.739		
BB4.5	0.865	0.042	0.755	0.755		
BB4.6	0.926	0.043	0.788	0.788		
BB4.7	1.200	0.059	0.747	0.747		
องค์ประกอบที่ B					0.964	0.871

ตารางที่ 36 ผลการแยกส่วนของโมเดลองค์ประกอบ C ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

องค์ประกอบที่ C	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)			R^2	ρ_c	ρ_v
	b	S.E.	Beta			
C1	1.000		0.934	0.872	0.895	0.630
CC1.1	1.000		0.779	0.607		
CC1.2	0.976	0.041	0.802	0.643		
CC1.3	0.997	0.046	0.814	0.663		
CC1.4	0.876	0.048	0.789	0.623		
CC1.5	0.920	0.049	0.783	0.613		
C2	0.927	0.045	0.918	0.843	0.926	0.716
CC2.1	1.000		0.816	0.666		
CC2.2	1.092	0.041	0.811	0.658		
CC2.3	1.187	0.046	0.859	0.738		
CC2.4	1.120	0.045	0.842	0.709		
CC2.5	1.276	0.046	0.847	0.810		
C3	1.077	0.051	0.791	0.626	0.919	0.696
CC3.1	1.000		0.809	0.654		
CC3.2	1.013	0.039	0.822	0.676		
CC3.3	0.912	0.040	0.797	0.635		
CC3.4	1.139	0.039	0.892	0.796		
CC3.5	0.950	0.038	0.847	0.717		
C4	1.090	0.048	0.954	0.910	0.944	0.773
CC4.1	1.000		0.876	0.767		
CC4.2	0.967	0.032	0.869	0.755		
CC4.3	0.981	0.036	0.924	0.854		
CC4.4	1.089	0.038	0.846	0.716		
CC4.5	0.991	0.035	0.879	0.773		
องค์ประกอบที่ C					0.945	0.813

จากตารางที่ 34-36 สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ในแต่ละองค์ประกอบหลักของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor

Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.895 ถึง 0.964 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 641) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.557 ถึง 0.871 ซึ่งผ่านเกณฑ์มากกว่า 0.50 ด้วยเช่นกัน (Diamantopoulos & Siguaw, 2000: 91)

ตารางที่ 37 สรุปตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากพัฒนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขององค์ประกอบ
เชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis)

องค์ประกอบ ABC	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ตัวบ่งชี้/ตัวชี้วัด ที่ถูกคัดเลือก
A	0.942	✓
A1	0.930	✓
AA1.1	0.660	✓
AA1.2	0.774	✓
AA1.3	0.779	✓
AA1.4	0.737	✓
AA1.5	0.725	✓
AA1.6	0.798	✓
AA1.7	0.741	✓
A2	0.902	✓
AA2.1	0.710	✓
AA2.2	0.768	✓
AA2.3	0.817	✓
AA2.4	0.852	✓
AA2.5	0.865	✓
AA2.6	0.872	✓
AA2.7	0.843	✓
A3	0.880	✓
AA3.1	0.858	✓
AA3.2	0.865	✓
AA3.3	0.878	✓
AA3.4	0.866	✓
AA3.5	0.810	✓
AA3.6	0.826	✓
A4	0.932	✓
AA4.1	0.842	✓
AA4.2	0.860	✓
AA4.3	0.902	✓
AA4.4	0.764	✓
AA4.5	0.884	✓

ตารางที่ 37 สรุปตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากพัฒนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขององค์ประกอบ
เชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) (ต่อ)

องค์ประกอบ ABC	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ตัวบ่งชี้/ตัวชี้วัด ที่ถูกคัดเลือก
B	0.935	✓
B1	0.950	✓
BB1.1	0.856	✓
BB1.2	0.861	✓
BB1.3	0.872	✓
BB1.4	0.823	✓
BB1.5	0.850	✓
B2	0.903	✓
BB2.1	0.840	✓
BB2.2	0.837	✓
BB2.3	0.847	✓
BB2.4	0.817	✓
BB2.5	0.787	✓
B3	0.905	✓
BB3.1	0.808	✓
BB3.2	0.795	✓
BB3.3	0.762	✓
BB3.4	0.757	✓
BB3.5	0.726	✓
BB3.6	0.631	✓
B4	0.974	✓
BB4.1	0.789	✓
BB4.2	0.669	✓
BB4.3	0.804	✓
BB4.4	0.739	✓
BB4.5	0.755	✓
BB4.6	0.788	✓
BB4.7	0.747	✓

ตารางที่ 37 สรุปตัวบ่งชี้ ABC ที่ได้จากพัฒนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขององค์ประกอบ
เชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) (ต่อ)

องค์ประกอบ ABC	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ตัวบ่งชี้/ตัวชี้วัด ที่ถูกคัดเลือก
C	0.900	✓
C1	0.934	✓
CC1.1	0.779	✓
CC1.2	0.802	✓
CC1.3	0.814	✓
CC1.4	0.789	✓
CC1.5	0.783	✓
C2	0.918	✓
CC2.1	0.816	✓
CC2.2	0.811	✓
CC2.3	0.859	✓
CC2.4	0.842	✓
CC2.5	0.847	✓
C3	0.791	✓
CC3.1	0.809	✓
CC3.2	0.822	✓
CC3.3	0.797	✓
CC3.4	0.892	✓
CC3.5	0.847	✓
C4	0.954	✓
C4.1	0.876	✓
C4.2	0.869	✓
C4.3	0.924	✓
C4.4	0.846	✓
C4.5	0.879	✓

หมายเหตุ ✓ หมายถึง ตัวบ่งชี้และตัวชี้วัด ที่ถูกคัดเลือก
- หมายถึง ตัวบ่งชี้และตัวชี้วัดไม่ถูกคัดเลือก

จากตารางที่ 37 พบว่า องค์ประกอบของโมเดล องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) เหมือนกรอบแนวคิดเดิม เนื่องจาก Factor Loading ≥ 0.30 ขึ้นไปทั้งหมด โดยเรียงลำดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.932 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.930 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.902 และองค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.880 ตามลำดับ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.974 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.935 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.905 และองค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.903 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.954 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.918 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.900 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.791 ตามลำดับ

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	0.660
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน	0.774
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ ส่งเสริมการเรียนรู้	0.779
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียน	0.737
ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน	0.725
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน	0.798
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพของครู	0.741

จากตารางที่ 38 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.798 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.779 และตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.725

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ	0.710
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน	0.768
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	0.817
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ	0.852
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	0.865
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	0.872
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	0.843

จากตารางที่ 39 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.872 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.865 และตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.710

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระใน การทำงาน	0.858
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล	0.865
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและ เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ	0.878
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนานุชนสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ	0.866
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้าง ขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	0.810
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางานภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.826

จากตารางที่ 40 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบ หลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.878 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนานุชนสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.866 และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.810

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ	0.842
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ	0.860
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	0.902
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ	0.764
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ	0.884

จากตารางที่ 41 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.902 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.884 และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.764

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร	0.856
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	0.861
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	0.872
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	0.823
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	0.850

จากตารางที่ 42 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.872 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.861 และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.825

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน	0.840
ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้	0.837
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ	0.847
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน	0.817
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป	0.787

จากตารางที่ 43 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.847 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.840 และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.787

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน	0.808
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน	0.795
ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้ และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา	0.762
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	0.757
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์	0.726
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน	0.631

จากตารางที่ 44 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.808 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.795 และตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.631

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	0.789
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง	0.669
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน	0.804
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน	0.739
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน	0.755
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถาม จากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน	0.788
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง	0.747

จากตารางที่ 45 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.804 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย

มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.789 และตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.669

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง	0.779
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม	0.802
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศ และดำเนินการตามความต้องการ	0.814
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.789
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.783

จากตารางที่ 46 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.814 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.802

และตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน
 อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.779

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
 โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการ แก้ปัญหา	0.816
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนด กระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	0.811
ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของ โครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ	0.859
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม	0.842
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่ เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	0.847

จากตารางที่ 47 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3
 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการ
 นิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย
 แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ มีค่าน้ำหนัก
 สูงสุดเท่ากับ 0.859 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการ
 นิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.847 และตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนด
 เป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนัก
 ต่ำสุดเท่ากับ 0.811

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจ รายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน	0.809
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติ อย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของ ผู้ร่วมงาน	0.822
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์	0.797
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลา ที่กำหนดไว้	0.892
ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น	0.847

จากตารางที่ 48 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.892 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.847 และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.797

ตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น	0.876
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.869
ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงาน การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน	0.924
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู	0.846
ตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป	0.879

จากตารางที่ 49 พบว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.924 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.879 และตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.846

การวิจัยระยะที่ 3 รับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1 จากผลการพัฒนารูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 33 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน จำนวน 32 คน มีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
 - 1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ควรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน อย่างไร
 - 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการด้านการนิเทศภายใน หรือไม่ อย่างไร
 - 3) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริง เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน อย่างไร
 - 4) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ควรนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ หรือไม่ อย่างไร
 - 5) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร
 - 6) ควรมีการวางแผนการนิเทศภายในสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่ อย่างไร
 - 7) ควรมีการกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร
 - 8) มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร

2. ด้านการดำเนินการนิเทศ

- 1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดปฏิทิน ตารางการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร
- 2) สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 3) มีการปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอด แนวของการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 4) มีการบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสม เพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องที่นิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หรือไม่ อย่างไร
- 5) มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศ เหมือนกัน หรือไม่ อย่างไร
- 6) มีการกำหนดให้การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 7) มีการเชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนมาร่วม ในกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศภายใน หรือไม่ อย่างไร
- 8) มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้น ในการพัฒนา หรือไม่ อย่างไร

3. ด้านการประเมินผลการนิเทศ

- 1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทาง ในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน หรือไม่ อย่างไร
- 2) ผู้รับการนิเทศร่วมเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร
- 3) มีการประเมินความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการนิเทศและความรู้ ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 4) มีการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตาม วัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 5) การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและเพื่อการพัฒนา หรือไม่ อย่างไร
- 6) มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หรือไม่ อย่างไร
- 7) มีเครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานและเป็นธรรม หรือไม่ อย่างไร

8) มีการประเมินผลการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับแผนการนิเทศของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

9) มีการจัดทำรายงานการนิเทศ เพื่อสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบหรือไม่ อย่างไร

การดำเนินการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการตัวบ่งชี้องค์ประกอบ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และ 3) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังนี้

1. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
- 1.2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
- 1.3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 1.4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 1.5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน
- 1.6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน
- 1.7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของ

ครู

2. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ
- 2.2 ความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน
- 2.3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน
- 2.4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ

2.5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

2.6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

2.7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

3. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

3.1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน

3.2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล

3.3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ

3.4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ

3.5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

3.6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางานภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

4.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ

4.2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ

4.3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

4.4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ

4.5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ

1. ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร
- 1.2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น
- 1.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์

ให้เหมาะสมกับเนื้อหา

- 1.4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 1.5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน
- 2.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้

ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้

- 2.3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ
- 2.4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน
- 2.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไข

ในการจัด การเรียนการสอนต่อไป

3. ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 3.1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน
- 3.2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา

และกิจกรรมการเรียนการสอน

3.3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา

3.4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน

3.5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์

3.6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน

4. ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

4.1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย

4.2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมินแบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง

4.3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน

4.4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน

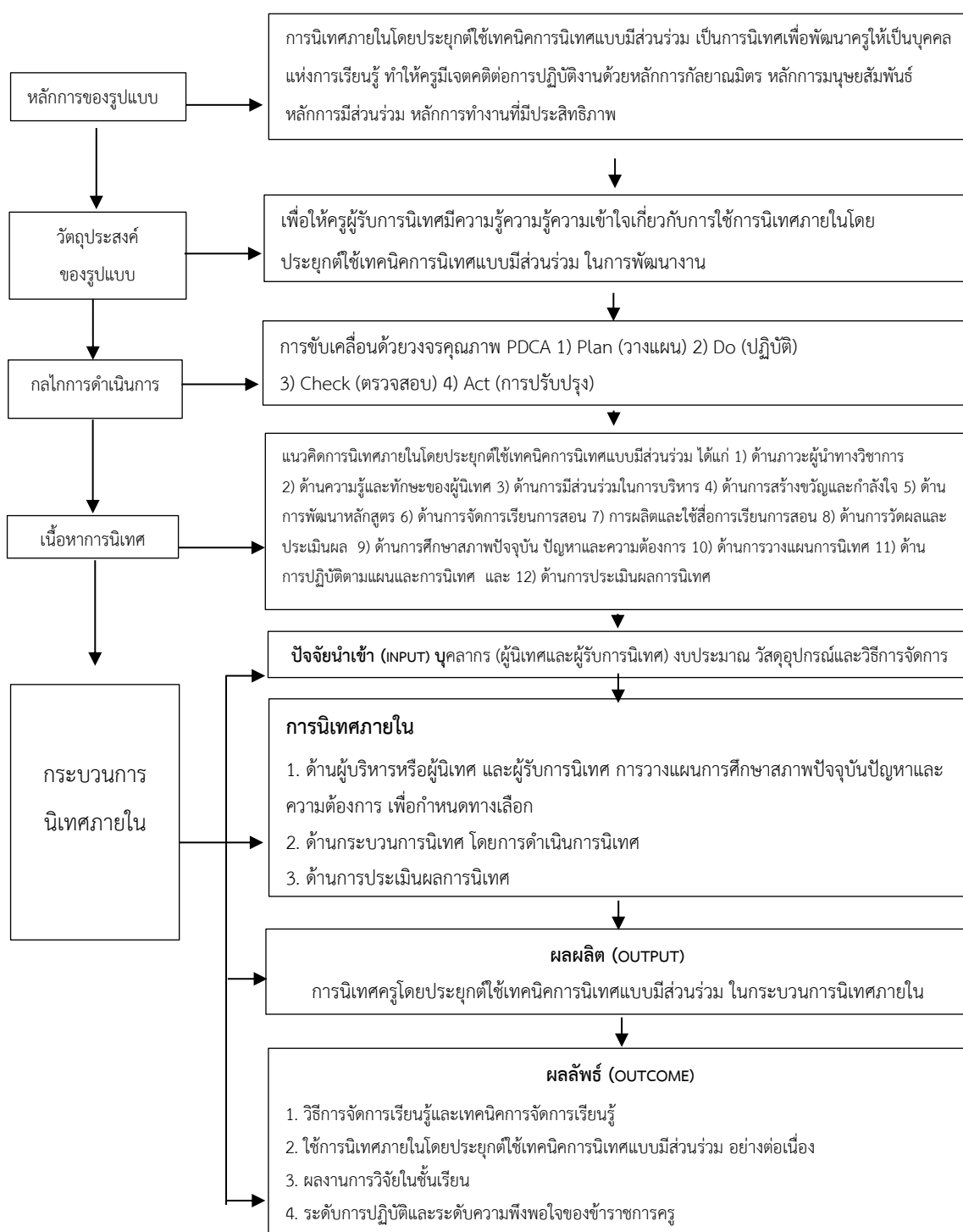
4.5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน

4.6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน

4.7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง

ผลการพัฒนาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาออกแบบรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม รายละเอียดดังภาพที่ 17



ภาพที่ 17 ร่างรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน

หลักการของรูปแบบ

การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู ด้วยกระบวนการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทำให้ครูมีเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ด้วยหลักการกัลยาณมิตร หลักการมนุษยสัมพันธ์ หลักการมีส่วนร่วม หลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1. เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้เกี่ยวกับจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนางาน

เนื้อหาของรูปแบบ

เนื้อหาของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านความรู้และทักษะของผู้นิเทศ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6) ด้านการจัดการเรียนการสอน 7) การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน 8) ด้านการวัดผลและประเมินผล 9) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 10) ด้านการวางแผนการนิเทศ 11) ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ และ 12) ด้านการประเมินผลการนิเทศ

วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ

วิธีการดำเนินงานของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ การวางแผนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ขั้นที่ 2 ด้านกระบวนการนิเทศ โดยการดำเนินการนิเทศ

ขั้นที่ 3 ด้านการประเมินผลการนิเทศ

การออกแบบร่างรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการดำเนินการ 3 ขั้น ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ขั้นการวางแผนการศึกษาสภาพ

ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดำเนินการร่วมกัน ประกอบด้วยกิจกรรมการดำเนินงาน 68 ตัวบ่งชี้ มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1.1) สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อม สำหรับการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อม สำหรับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2) นำเสนอแนวคิดการพัฒนากิจการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกันอภิปรายแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป

1.2) มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) วิเคราะห์คัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอ สำหรับปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายใน โดยอาจใช้วิธีจับคู่จัดกลุ่มหรือแบ่งทีม ตามความเหมาะสมที่จะเลือกใช้และยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน

2) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศสำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เลขานุการ และคณะกรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

1.3) มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมาย และเขียนร่างเป้าหมายของการนิเทศ

2) ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจนสมบูรณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายใน ที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

3) ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.4) มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำร่างบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติ หรือกฎ หรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2) นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุง และประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน และมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร

1.5) มีการแบ่งกลุ่มร่วมกัน ศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหาและประเด็นที่ควรพัฒนา วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหาและประเด็นที่ควรพัฒนา

2) จากการประชุมนี้จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน กำหนดเป็นประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล เป็นต้น โดยอาจกำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของโรงเรียน

1.6) มีการประชุมระดมสมอง พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือกิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสม วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศ เพื่อทบทวนเป้าหมายของการนิเทศภายในและประเด็นที่ต้องทำการนิเทศภายใน

2) พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการนิเทศ สอดคล้องกับเป้าหมาย และผลการวิเคราะห์ในข้อ 1.5

1.7) มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศของแต่ละกลุ่ม
วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) นำเป้าหมาย ประเด็นการนิเทศ วิธีการ เครื่องมือ กิจกรรมระยะเวลา (ผลการวิเคราะห์ข้อ 1.3-1.6) มาจัดเรียงตามลำดับการเกิดเหตุการณ์ก่อน หลัง และกำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม

2) จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การให้ความช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความรู้และ

ประสบการณ์ และขับเคลื่อนงานโดยการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ และจัดพิมพ์เป็นแผนการดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและปฏิทินการดำเนินงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป

1.8) มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศแก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมให้ข้อเสนอแนะ และอนุมัติให้ดำเนินการ วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) นำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะและอนุมัติให้ดำเนินการ

1.9) มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ทบทวนเป้าหมาย บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ แผน และปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน

2) เน้นย้ำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1.10) มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศภายใน แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ประสานงาน

2) สร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดีย สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโปรแกรมไลน์ หรือเฟซบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับ-ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่สำหรับประชุมได้อีกด้วย

2. ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ โดยผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการร่วมกัน ประกอบด้วย กิจกรรมการดำเนินงาน 68 ตัวบ่งชี้ มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศทำการทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการนิเทศ โดยประชุมตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม

2) ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ก่อนดำเนินการนิเทศและทบทวนแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน

2.2 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้วิธีดำเนินการประกอบด้วย ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยจัดเตรียม

เครื่องมือสำหรับการบันทึกผลการนิเทศให้พร้อม และบันทึกผลการนิเทศแต่ละประเด็นอย่างครบถ้วน

2.3 มีการดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน วิธีดำเนินการประกอบด้วย ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในกรณีที่มีการสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับการนิเทศหรือผู้เรียน ให้กระทำหลังจากเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้

2.4 มีการใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) คณะกรรมการนิเทศภายในอาจสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกต แบบประเมินต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาให้สอดคล้องตามเป้าหมายของการนิเทศ วิธีการนิเทศและข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) แจกเครื่องมือการนิเทศให้กับผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้ในรูปแบบที่เหมือนกัน เป็นมาตรฐานเดียวกันของโรงเรียน

2.5 มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศ วิธีดำเนินการประกอบด้วย หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศทันทีและสรุปผลการนิเทศและข้อเสนอแนะ เพื่อนำสู่การพัฒนาและจัดทำรายงานต่อไป

2.6 ผู้นิเทศให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหเบื้องต้น วิธีดำเนินการประกอบด้วย หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศอาจให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหเบื้องต้นให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ สำหรับปัญหาที่ต้องการการระดมสมองเพื่อแก้ไข ก็อาจรวบรวมไว้เพื่อพิจารณาในการประชุมสรุปผลการนิเทศของกลุ่มสาระต่อไป

2.7 มีการประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ จัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็นข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบ วิธีดำเนินการประกอบด้วย ประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศและจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาตามหลักการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.8 มีการประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหและวางแผนสำหรับการดำเนินการแก้ไข และการติดตาม ประเมินผล วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหที่พบจากการนิเทศภายใน

2) วางแผนการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักการ แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนา อย่างเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ เพื่อให้บรรยากาศผ่อนคลาย

2.9 เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์ วิธีดำเนินการประกอบด้วย การประชุมทุกครั้ง ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้างและสร้างสรรค์

3. ขั้นการประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย กิจกรรมการดำเนินงาน 20 ตัวบ่งชี้ มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย สรุปผลการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเสนอคณะกรรมการการนิเทศ เพื่อรวบรวมผลการนิเทศจากแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำสรุปผลการนิเทศ โดยภาพรวม

3.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบ เป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย ประชุมสาระการเรียนรู้ เพื่อประเมินผลการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และวิธีการแก้ไข สรุปเป็นข้อเสนอแนะของกลุ่มสาระและรวบรวมเพื่อจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินการนิเทศภายใน

3.3 มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ และการทำงาน เป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ และการทำงาน เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ และโดยภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายใน

3.4 มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนและชุมชน วิธีดำเนินการประกอบด้วย วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และชุมชน สรุปและจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายใน

3.5 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในและวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในและวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระและโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.6 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายในและวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย

มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายในและวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มสาระและโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.7 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวมให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม วิธีดำเนินการประกอบด้วย ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจ มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

3.8 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ วิธีดำเนินการประกอบด้วย ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา โดยจัดงบประมาณและอาจประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3.9 ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน วิธีดำเนินการประกอบด้วย ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน ตามงานที่มอบหมาย และบุคคลที่มอบหมาย

3.10 มีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ วิธีดำเนินการประกอบด้วย มีการตรวจสอบและปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยบันทึกผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.11 มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วิธีดำเนินการประกอบด้วย มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และตรวจสอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและรายงานผล

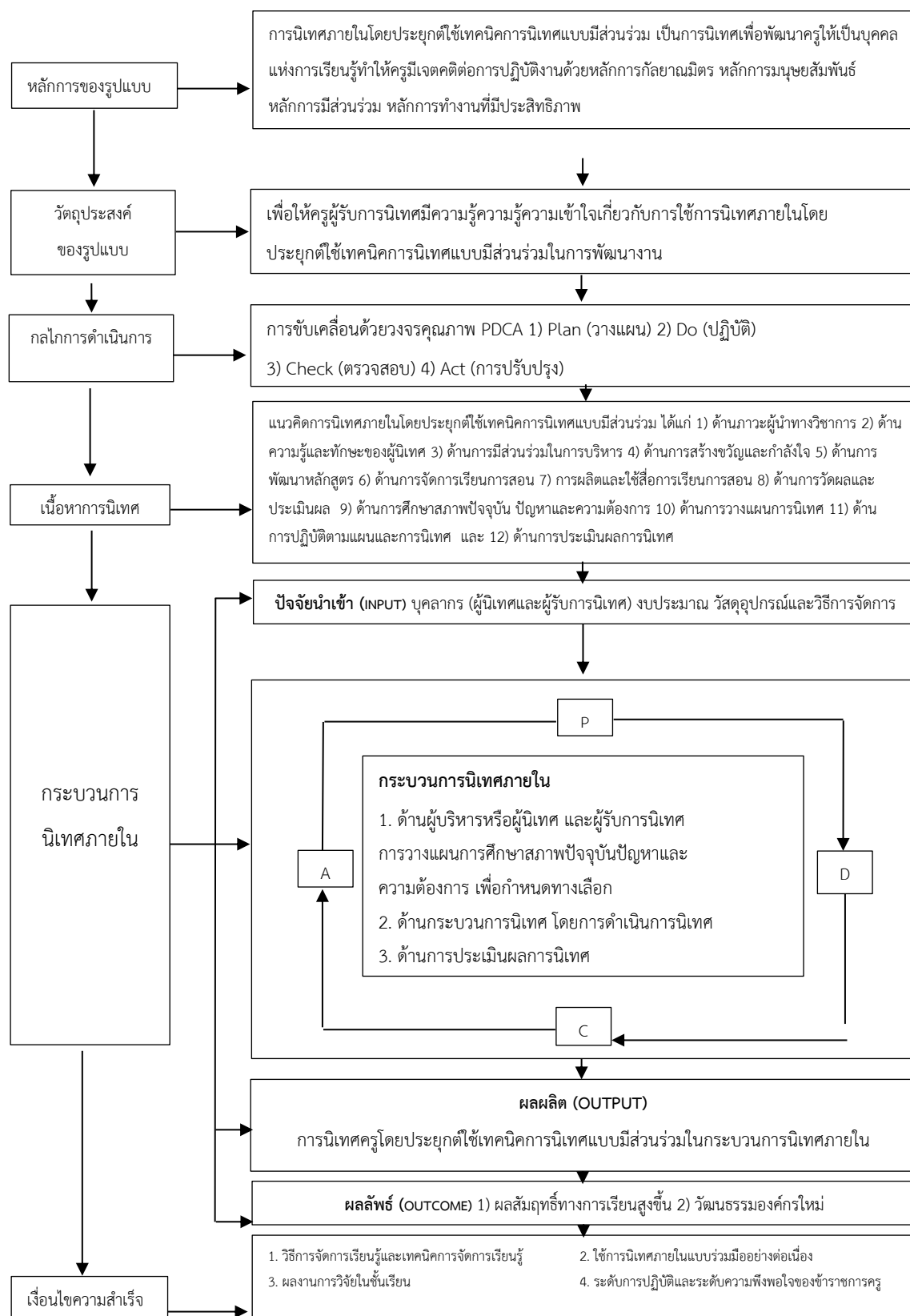
การประเมินผลรูปแบบ

การตรวจสอบประเมินผลที่ได้จากการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ เพื่อวางแผน กำหนดเป้าหมาย ระยะเวลา วิธีการดำเนินงานงบประมาณและตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
2. มีการประเมินผลการนิเทศที่หลากหลาย
3. เมื่อปฏิบัติการนิเทศแล้วควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผลการนิเทศเป็นอย่างไร หากมีปัญหาคงต้องตรวจสอบดูใหม่ แล้วปรับปรุงการนิเทศและประเมินผลอีกครั้ง เมื่อพอใจแล้วจึงถือว่าการนิเทศนั้นประสบผลสำเร็จ
4. มีการประเมินผลการนิเทศและพัฒนากการนิเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ คือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถช่วยตนเองได้

เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

1. วิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้
2. ใช้การนิเทศภายในแบบร่วมมืออย่างต่อเนื่อง
3. ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน
4. ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู



ภาพที่ 18 รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
โรงเรียนชุมชนหนองหิน

หลักการของรูปแบบ

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทำให้ครูมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานด้วยหลักการกัลยาณมิตร หลักการมนุษยสัมพันธ์ หลักการมีส่วนร่วม หลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1. เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้เกี่ยวกับจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการพัฒนางาน

เนื้อหาของรูปแบบ

เนื้อหาของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านความรู้และทักษะของผู้นิเทศ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6) ด้านการจัดการเรียนการสอน 7) การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน 8) ด้านการวัดผลและประเมินผล 9) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 10) ด้านการวางแผนการนิเทศ 11) ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ และ 12) ด้านการประเมินผลการนิเทศ

วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ

วิธีการดำเนินงานของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

กระบวนการนิเทศ 3 ขั้น

- ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- ขั้นที่ 2 การดำเนินการนิเทศ
- ขั้นที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ

การออกแบบร่างรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นการวางแผนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ประกอบด้วย กิจกรรมการดำเนินงาน 10 ตัวบ่งชี้ มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1.1) สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโดย
ประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา
เพื่อเชิญร่วมประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศ
แบบมีส่วนร่วม

2) นำเสนอแนวคิดการพัฒนากิจการดำเนินงานนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้
เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา ในที่ประชุมเพื่อรับทราบหลักการ และร่วมกัน
อภิปรายแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป

1.2) มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่าง
ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) วิเคราะห์คัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ตามความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายใน โดยอาจใช้วิธีจับคู่
จัดกลุ่มหรือแบ่งทีม ตามความเหมาะสมที่จะเลือกใช้และยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน

2) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้นิเทศสำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และ
คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เลขานุการ และคณะกรรมการ
ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ และประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

1.3) มีกระบวนการวิเคราะห์เป้าหมายของการนิเทศร่วมกันเป็นกลุ่มและ
โดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายของ
การนิเทศ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมาย และเขียนร่างเป้าหมายของการนิเทศ

2) ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของร่างเป้าหมาย และปรับปรุงจน
สมบูรณ์เพื่อให้ได้เป้าหมายของการนิเทศภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกคน และจัดทำเป็นลาย
ลักษณ์อักษร

3) ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ที่วางไว้

1.4) มีกระบวนการสร้างบรรทัดฐานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิธีดำเนินการ
ประกอบด้วย

1) ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำ ร่างบรรทัดฐาน หรือแนวปฏิบัติ หรือกฎ หรือข้อตกลงร่วมกัน (เรียกตามความเหมาะสม) ในการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนแบบมีส่วนร่วม และวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

2) นำเสนอร่างบรรทัดฐาน และร่างวิสัยทัศน์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการ นิเทศภายใน เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุง และประกาศใช้เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน และมีการจัดทำบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ เป็นลายลักษณ์อักษร

1.5) มีการแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาการจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่การวิเคราะห์ หลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่ควรพัฒนา วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) คณะกรรมการนิเทศ ประชุมร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการจัดการ เรียนรู้ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อ ประกอบการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหาและประเด็นที่ควรพัฒนา

2) จากการประชุมนี้จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และกำหนดเป็นประเด็นของการนิเทศและการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผล เป็นต้น โดยอาจกำหนดประเด็นการนิเทศที่หลากหลาย ได้แก่ การรายงานผล การพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาตามพันธกิจของ โรงเรียน

1.6) มีการประชุมระดมสมอง พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือกิจกรรม ระยะเวลาที่เหมาะสม วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ประชุมคณะกรรมการนิเทศ เพื่อทบทวนเป้าหมายของการนิเทศ ภายในแบบมีส่วนร่วมและประเด็นที่ต้องทำการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

2) พิจารณาเลือกวิธีการนิเทศ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลาที่ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการนิเทศ สอดคล้องกับเป้าหมาย และผลการวิเคราะห์ในข้อ 1.5

1.7) มีการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศของแต่ละกลุ่ม วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย

1) นำเป้าหมาย ประเด็นการนิเทศ วิธีการ เครื่องมือ กิจกรรม ระยะเวลา (ผลการวิเคราะห์ข้อ 1.3-1.6) มาจัดเรียงตามลำดับการเกิดเหตุการณ์ก่อน หลัง และกำหนด ระยะเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม

2) จัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เน้นการนิเทศแบบ กัลยาณมิตร การให้ความช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และขับเคลื่อนงานโดยการ

ประชุมอย่างไม่เป็นทางการ และจัดพิมพ์เป็นแผนการดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและปฏิทินการดำเนินงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป

1.8) มีการนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศแก่ผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะและอนุมัติให้ดำเนินการ วิธีดำเนินการประกอบด้วย การนำเสนอแผนและปฏิทินการนิเทศต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะและอนุมัติให้ดำเนินการ

1.9) มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ทบทวนเป้าหมาย บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ แผน และปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน

2) เน้นย้ำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1.10) มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้นิเทศจากแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อร่วมกันปรึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศให้สมบูรณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) สร้างกลุ่มเครือข่ายการนิเทศภายใน แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสอดคล้องกับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ประสานงาน

2) สร้างกลุ่มทางโซเชียลมีเดีย สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโปรแกรมไลน์ หรือเฟซบุ๊ก เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับ-ส่งข้อมูล หรือนัดหมายกันในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นที่สำหรับประชุมได้อีกด้วย

2. ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย กิจกรรมการดำเนินงาน 9 ตัวบ่งชี้ มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ผู้นิเทศแต่ละกลุ่มประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศทำการทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์และเป้าหมาย สร้างข้อตกลงร่วมกัน วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการนิเทศ โดยประชุมตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม

2) ทบทวนบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ก่อนดำเนินการนิเทศและทบทวนแผนและปฏิทินการนิเทศภายใน

2.2 มีการปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่ได้กำหนดไว้วิธีดำเนินการประกอบด้วย ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยจัดเตรียม

เครื่องมือสำหรับการบันทึกผลการนิเทศให้พร้อม และบันทึกผลการนิเทศแต่ละประเด็นอย่างครบถ้วน

2.3 มีการดำเนินการนิเทศโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน วิธีดำเนินการประกอบด้วย ดำเนินการนิเทศภายในตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและไม่กระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในกรณีที่มีการสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับการนิเทศหรือผู้เรียน ให้กระทำหลังจากเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้

2.4 มีการใช้เครื่องมือการนิเทศที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) คณะกรรมการนิเทศภายในอาจสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายในขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกต แบบประเมินต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาให้สอดคล้องตามเป้าหมายของการนิเทศ วิธีการนิเทศและข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) แจกเครื่องมือการนิเทศให้กับผู้นิเทศแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้ในรูปแบบที่เหมือนกัน เป็นมาตรฐานเดียวกันของโรงเรียน

2.5 มีการสรุปผลการนิเทศทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศ วิธีดำเนินการประกอบด้วย หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นแก่ผู้รับการนิเทศทันทีและสรุปผลการนิเทศและข้อเสนอแนะเพื่อนำสู่การพัฒนาและจัดทำรายงานต่อไป

2.6 ผู้นิเทศให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหเบื้องต้น วิธีดำเนินการประกอบด้วย หลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ผู้นิเทศอาจให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหเบื้องต้นให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติ สำหรับปัญหาที่ต้องการปรึกษาเพื่อระดมสมองในการแก้ไข ก็อาจรวบรวมไว้เพื่อพิจารณาในการประชุมสรุปผลการนิเทศของกลุ่มสาระต่อไป

2.7 มีการประชุมหลังจากการนิเทศเพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศ จัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกตปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบ วิธีดำเนินการประกอบด้วย ประชุมหลังจากการนิเทศ เพื่อสรุปประเด็น ข้อสังเกตที่พบ ปัญหาหรือเทคนิควิธีที่พบจากการนิเทศและจัดกลุ่มผู้รับการนิเทศที่ตามประเด็น ข้อสังเกต ปัญหา หรือเทคนิควิธีที่พบ เพื่อจัดทำกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาตามหลักการแนวคิดแบบมีส่วนร่วม

2.8 มีการประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญห และวางแผนสำหรับการดำเนินการแก้ไข การติดตามและประเมินผล วิธีดำเนินการประกอบด้วย

1) ประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหที่พบจากการนิเทศภายใน
2) วางแผนการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญห โดยใช้หลักการ แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมแก้ปัญห ร่วมพัฒนา อย่างเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ เพื่อให้บรรยากาศผ่อนคลาย

2.9 เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์ วิธีดำเนินการประกอบด้วย การประชุมทุกครั้ง ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศ ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดกว้าง และสร้างสรรค์

3. ขั้นการประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย กิจกรรมการดำเนินงาน 11 ตัวบ่งชี้ มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 มีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการนิเทศภายในเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย สรุปผลการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเสนอคณะกรรมการการนิเทศ เพื่อรวบรวมผลการนิเทศจากแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำสรุปผลการนิเทศโดยภาพรวม

3.2 มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ผลสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่พบเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย ประชุมคณะกรรมการเรียนรู้ เพื่อประเมินผลการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ในประเด็นผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และวิธีการแก้ไข สรุปเป็นข้อเสนอแนะของกลุ่มสาระและรวบรวมเพื่อจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

3.3 มีการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ การทำงานเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ การทำงาน เป็นกลุ่มสาระ และโดยภาพรวมของโรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

3.4 มีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนและชุมชน วิธีดำเนินการประกอบด้วย วิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาที่มีต่อสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และชุมชน สรุปและจัดทำเป็นรายงานผลการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

3.5 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในและวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งของการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสาระและโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.6 มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

เป็นกลุ่มและโดยภาพรวม วิธีดำเนินการประกอบด้วย มีรายงานการร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนของการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มสาระและโดยภาพรวมของโรงเรียน

3.7 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวมให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม วิธีดำเนินการประกอบด้วย ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเป็นกลุ่มและโดยภาพรวม ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจ มีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยใช้การนิเทศภายในตามหลักการ แนวคิดการประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

3.8 ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ วิธีดำเนินการประกอบด้วย ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา โดยจัดงบประมาณ และอาจประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3.9 ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน วิธีดำเนินการประกอบด้วย ผู้บริหารติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำกำหนดการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน ตามงานที่มอบหมาย และบุคคลที่มอบหมาย

3.10 มีการตรวจสอบการปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ วิธีดำเนินการประกอบด้วย มีการตรวจสอบและปรับปรุงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยบันทึกผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.11 มีการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วิธีดำเนินการประกอบด้วย มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงการทำงาน และตรวจสอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ สรุปผลและรายงานผล โดยใช้กระบวนการ PDCA กำกับในการดำเนินการ ซึ่ง 1) Plan (P) คือ ขั้นตอนการวางแผนก่อนที่เริ่มปฏิบัติงานจริง 2) Do (D) คือ การลงมือทำหรือการปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและให้มีความต่อเนื่องเพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุด 3) Check (C) คือ ขั้นตอนการตรวจสอบว่าหลังจากนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง (Do) แล้วเราสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เราได้กำหนดไว้หรือไม่ และ 4) Act (A) คือ กระบวนการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหา โดยขั้นตอนนี้เป็น การนำเอาผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) มาวิเคราะห์และตรวจสอบสาเหตุความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาประเมินเพื่อพัฒนาแผนและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมเกิดขึ้นอีกในระยะยาว

การประเมินผลรูปแบบ

การตรวจสอบประเมินผลที่ได้จากการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเพื่อวางแผน กำหนดเป้าหมายระยะเวลา วิธีการดำเนินงานงบประมาณและตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
2. มีการประเมินผลการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมที่หลากหลาย
3. เมื่อปฏิบัติการนิเทศแล้วควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ผลการนิเทศเป็นอย่างไร หากมีปัญหาต้องตรวจสอบดูใหม่แล้วปรับปรุงการนิเทศภายในและประเมินผลอีกครั้งเมื่อพอใจแล้วจึงถือว่าการนิเทศภายในนั้นประสบผลสำเร็จ
4. มีการประเมินผลการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และพัฒนาการนิเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศคือผู้ปฏิบัติงานสามารถช่วยตนเองได้

เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

1. วิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้
2. ใช้การนิเทศภายในแบบร่วมมืออย่างต่อเนื่อง
3. ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน
4. ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู

ขั้นที่ 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 50 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
1. องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือ ผู้นิเทศ	4.80	0.32	มาก ที่สุด	4.74	0.44	มาก ที่สุด
2. องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือ ผู้รับการนิเทศ	4.82	0.29	มาก ที่สุด	4.75	0.40	มาก
3. องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ	4.83	0.31	มาก ที่สุด	4.80	0.36	มาก
รวม	4.82	0.306	มาก ที่สุด	4.76	0.401	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 50 ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.306$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้าน
กระบวนการนิเทศ ($\mu = 4.8$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน
หรือผู้รับการนิเทศ ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.31$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.32$)

ความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$,
 $\sigma = 0.401$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.36$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้าน
ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.40$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$)

ตารางที่ 51 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ

ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.81	0.32	มากที่สุด	4.81	0.33	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ	4.83	0.27	มากที่สุด	4.74	0.43	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.76	0.39	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.80	0.29	มากที่สุด	4.72	0.49	มากที่สุด
รวม	4.80	0.320	มากที่สุด	4.74	0.442	มากที่สุด

จากตารางที่ 51 ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.320$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.27$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.32$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.29$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.27$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.442$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.33$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.43$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.49$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 52 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ

ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร	4.80	0.29	มากที่สุด	4.76	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน	4.82	0.28	มากที่สุด	4.72	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน	4.85	0.24	มากที่สุด	4.73	0.43	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล	4.80	0.33	มากที่สุด	4.77	0.36	มากที่สุด
รวม	4.82	0.286	มากที่สุด	4.75	0.398	มากที่สุด

จากตารางที่ 52 ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.286$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียน

การสอน ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.28$) องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.33$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.398$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.36$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.40$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.43$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.40$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 53 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ

ด้านกระบวนการนิเทศ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	4.76	0.37	มากที่สุด	4.87	0.25	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	4.80	0.29	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ	4.85	0.33	มากที่สุด	4.80	0.36	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผล การนิเทศ	4.89	0.24	มากที่สุด	4.80	0.36	มากที่สุด
รวม	4.83	0.311	มากที่สุด	4.80	0.371	มากที่สุด

จากตารางที่ 53 ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.33$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.29$) องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.37$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.371$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.36$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรายละเอียดดังตารางที่ 54-65 ดังนี้

ตารางที่ 54 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ ส่งเสริมการเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติ การสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมิน การเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็น ผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพของครู	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
รวม	4.81	0.383	มากที่สุด	4.81	0.392	มากที่สุด

จากตารางที่ 54 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.383$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.392$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติ การสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 55 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการ นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือ จุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ ชัดเจน	5.00	0.000	มากที่สุด	4.86	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการ ดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้ กำลังใจซึ่งกันและกัน	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัว บุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและ เสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 55 ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการ ทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็น แนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	4.67	0.50	มาก ที่สุด	4.56	0.53	มาก ที่สุด
รวม	4.83	0.362	มาก ที่สุด	4.84	0.345	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 55 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1
 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.362$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1
 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน
 กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก
 จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$)
 มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์
 หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย
 ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$)
 ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและ
 กัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชน
 หนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้าน

ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.345$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล พึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและ มีความจริงใจ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของ บุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 56 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน	4.67	0.5	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และประเมินผล	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 56 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและ ประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์และ การสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิด จากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากร	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำ วิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางาน ภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.76	0.430	มากที่สุด	4.78	0.413	มากที่สุด

จากตารางที่ 56 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1
 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.430$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มี
 ส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
 เต็มความสามารถ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีส่วนร่วม

ในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพันความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางาน ภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.413$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพันความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางาน ภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย พุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 57 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดี ในหมู่คณะ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศ เวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้ง สุขภาพร่างกายและจิตใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.380	มากที่สุด	4.85	0.363	มากที่สุด

จากตารางที่ 57 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1
 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.380$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.363$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 58 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร	4.56	0.53	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระ สำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผล ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.78	0.44	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.80	0.380	มากที่สุด	4.76	0.449	มากที่สุด

จากตารางที่ 58 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1
 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.380$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มี
 การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการ
 จัดการเรียนการสอน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและ

ประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.449$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 59 ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การ เรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการ สอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป	4.78	0.44	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.82	0.365	มากที่สุด	4.72	0.449	มากที่สุด

จากตารางที่ 59 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1
 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.365$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1
 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรม

การเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์ การเรียนรู้ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.449$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและ จุดประสงค์การเรียนรู้ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผล การเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนา ผู้เรียน ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 60 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมาย จากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน	4.67	0.5	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัย และวิธีการใช้เป็นระบบ มีลำดับ ขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัสดุ ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่ แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและ เหมาะสมกับเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการ ประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิด การพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วย ตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็น กระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศใน การเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.85	0.340	มากที่สุด	4.73	0.467	มากที่สุด

จากตารางที่ 60 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.340$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจนให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.467$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 61 ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียน และการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบการปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.5	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 61 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
รวม	4.80	0.393	มากที่สุด	4.78	0.424	มากที่สุด

จากตารางที่ 61 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.393$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึกการทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบการปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.424$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่า

มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 62 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้น จริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและ นำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลัง ตามความเหมาะสม	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือก ในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนิน ตามความต้องการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความ คาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตารางที่ 62 ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการ พัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	4.67	0.50	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
รวม	4.76	0.421	มาก ที่สุด	4.87	0.332	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 62 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.421$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.332$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความ

เหมาะสม และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินตามความต้องการ ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 63 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.5	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ	4.67	0.5	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 63 ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน นิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผล อย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสม กับสภาพปัจจุบัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
รวม	4.80	0.380	มากที่สุด	4.71	0.476	มากที่สุด

จากตารางที่ 63 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3
 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวม
 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.380$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการ
 กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ
 ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่า
 มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม
 ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนด
 กระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชน
 หนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3
 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.476$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 64 ผลการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุม ชี้แจงบุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียด และขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.56	0.53	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจใน หลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติ อย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน	4.89	0.33	มาก ที่สุด	4.89	0.33	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและ วิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.89	0.33	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผน โครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่ กำหนดไว้	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.67	0.50	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผล การนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น	4.78	0.44	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
รวม	4.85	0.371	มาก ที่สุด	4.80	0.386	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 64 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3

ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามการวางแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.371$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศ และการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุม ชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามการวางแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.386$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุม ชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 65 ผลการหาค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศ ภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อกและ เครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น	4.89	0.33	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบ ความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมา ประเมินผลและรายงานการดำเนินงานใน แต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและ ความพึงพอใจของครู	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.67	0.50	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการ นิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด
รวม	4.89	0.314	มาก ที่สุด	4.80	0.407	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 65 ค่าความเหมาะสมตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการ
 ครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3
 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.314$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4

ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู และตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.407$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน และตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ขั้นที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	μ	α
1. หลักการและเหตุผลของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	5	5	5	4	4.80	0.45
2. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	5	4	5	4	4.80	0.45
3. ขอบเขตเนื้อหาของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	5	5	4	5	4.80	0.45
4. ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4	5	4	5	5	4.60	0.55
5. กิจกรรมการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	4	4	5	5	4.60	0.55
6. ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	5	5	4	5	4.80	0.45
7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	4	4	5	5	4.60	0.55
8. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	4	5	4	5	5	4.60	0.55
9. การวัดและประเมินผล	5	4	5	4	5	4.60	0.55
รวม						4.76	0.507

จากตารางที่ 66 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.507$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. หลักการและเหตุผลของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 2. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 3. ขอบเขตเนื้อหาของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 6. ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) มีค่าสูงสุด รองลงมา ข้อ 4. ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 5. กิจกรรมการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 8. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และ ข้อ 9. การวัดผลและประเมินผลมีค่าต่ำสุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$)

ตารางที่ 67 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ของกลุ่มมีรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	μ	α
1. หลักการและเหตุผลของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	4	4	5	5	4.60	0.55
2. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	4	4	4	5	4.40	0.55
3. ขอบเขตเนื้อหาของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	5	5	5	4	4.80	0.45
4. ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4	5	4	5	5	4.60	0.55
5. กิจกรรมการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4	5	5	5	4	4.60	0.55
6. ขอบเขตเนื้อหาในกลุ่มมีรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	4	5	5	5	4.80	0.45
7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4	5	4	5	5	4.60	0.55
8. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์	5	5	5	4	5	4.80	0.45
9. การวัดและประเมินผล	5	4	4	4	5	4.40	0.55
รวม						4.64	0.518

จากตารางที่ 67 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลุ่มมีการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.518$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ขอบข่ายเนื้อหาของ
การประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ

ข้อ 6. ขอบข่ายเนื้อหาในคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) มีค่าสูงสุด รองลงมา ข้อ 4. ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 5. กิจกรรมการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) และ ข้อ 2. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 9. การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

การวิจัยระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

ผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน รายละเอียดดังตารางที่ 68-79 ดังนี้

ตารางที่ 68 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.77	0.43	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน	4.90	0.30	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ ส่งเสริมการเรียนรู้	4.87	0.34	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติ การสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	4.77	0.43	มากที่สุด	4.94	0.25	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมิน การเรียนการสอน	4.74	0.44	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน	4.77	0.43	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็น ผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพของครู	4.87	0.34	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด
รวม	4.81	0.390	มากที่สุด	4.78	0.408	มากที่สุด

จากตารางที่ 68 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.390$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.34$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.408$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติ การสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 69 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการ นิเทศ	4.68	0.48	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือ จุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน	4.77	0.43	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ ชัดเจน	4.71	0.46	มากที่สุด	4.81	0.40	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็น กันเองและมีความจริงใจ	4.68	0.48	มากที่สุด	4.81	0.40	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการ ดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้ กำลังใจซึ่งกันและกัน	4.77	0.43	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัว บุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและ เสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 69 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการ ทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็น แนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	4.74	0.44	มาก ที่สุด	4.84	0.37	มาก ที่สุด
รวม	4.74	0.420	มาก ที่สุด	4.78	0.419	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 69 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบ
 ย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.420$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคล
 ให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด
 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย
 ในการทำงานร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือ
 ปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1
 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร
 ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและ
 มีความจริงใจ ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบ
 ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบ
 มีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.419$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับ วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.40$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 70 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการ ดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน	4.74	0.44	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และประเมินผล	4.77	0.43	มากที่สุด	4.81	0.40	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือ ด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ	4.87	0.34	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด

ตารางที่ 70 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและ ประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์และ การสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ	4.81	0.40	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิด จากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากร	4.77	0.43	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำ วิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางาน ภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.74	0.44	มากที่สุด	4.87	0.34	มากที่สุด
รวม	4.78	0.414	มากที่สุด	4.79	0.412	มากที่สุด

จากตารางที่ 70 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบ
 ย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.414$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือ
 ด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ($\mu = 4.87$,
 $\sigma = 0.34$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะ

และเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนานุซุขสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพันความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางานภายในหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.412$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพันความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางาน ภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.34$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 71 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดี ในหมู่คณะ	4.90	0.30	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศ เวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ	4.77	0.43	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.50	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ	4.94	0.25	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้ง สุขภาพร่างกายและจิตใจ	4.74	0.44	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
รวม	4.79	0.395	มากที่สุด	4.74	0.441	มากที่สุด

จากตารางที่ 71 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบ

ย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.395$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.441$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 72 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร	4.81	0.40	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระ สำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	4.84	0.37	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	4.84	0.37	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ใน การจัดการเรียนการสอน	4.90	0.30	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผล ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.90	0.30	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.86	0.350	มากที่สุด	4.76	0.449	มากที่สุด

จากตารางที่ 72 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.350$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้
ในการจัดการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของ
หลักสูตร ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระ

สำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น และตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.449$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 73 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน	4.90	0.30	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.81	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ	4.68	0.48	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน	4.84	0.37	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการ สอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป	4.81	0.40	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.81	0.394	มากที่สุด	4.72	0.449	มากที่สุด

จากตารางที่ 73 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.394$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์

เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.449$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัดการเรียนการสอนต่อไป และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัดการเรียนการสอนต่อไป ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 74 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมาย จากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน	4.65	0.49	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน	4.61	0.50	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัย และวิธีการใช้เป็นระบบ มีลำดับ ขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วิทย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่ แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและ เหมาะสมกับเวลา	4.77	0.43	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการ ประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิด การพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	4.84	0.37	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วย ตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็น กระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์	4.81	0.40	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศใน การเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียน	4.71	0.46	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.73	0.444	มากที่สุด	4.73	0.467	มากที่สุด

จากตารางที่ 74 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.444$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและ การประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็น กระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและใช้สื่อที่ เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบ มีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.467$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัย และวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้และ ประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับ จุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้ บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน และ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิด สร้างสรรค์ ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 75 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตาม เนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย	4.97	0.18	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและ เครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง	4.71	0.46	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การ บันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวม ข้อมูลของผู้เรียน	4.77	0.43	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะ กระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียน และการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน	4.94	0.25	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมาย ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน	4.65	0.49	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จาก การสอบการปฏิบัติงาน การตอบคำถามจาก ที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน	4.68	0.48	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับ สิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง	4.71	0.46	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 75 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
รวม	4.78	0.409	มากที่สุด	4.77	0.433	มากที่สุด

จากตารางที่ 75 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.409$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตาม
 เนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่
 หลากหลาย ($\mu = 4.97$, $\sigma = 0.18$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา
 ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน ($\mu = 4.94$,
 $\sigma = 0.25$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน
 ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบ
 ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบ
 มีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4
 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.433$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน
 การจัดการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรง
 ในชีวิตจริง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผล

ตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบการปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 76 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้น จริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง	4.81	0.44	มากที่สุด	4.94	0.25	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและ นำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลัง ตามความเหมาะสม	4.87	0.34	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือก ในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนิน ตามความต้องการ	4.90	0.30	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความ คาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.77	0.43	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 76 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการ พัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	4.61	0.50	มาก ที่สุด	4.52	0.51	มาก ที่สุด
รวม	4.79	0.408	มาก ที่สุด	4.83	0.332	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 76 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบ
 ย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.408$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนด
 แนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินตามความต้องการ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$)
 มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอน
 ความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.34$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผน
 การดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$)
 มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบ
 ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบ
 มีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1
 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.332$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการ และนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพ ปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.25$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.51$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 77 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการ แก้ปัญหา	4.71	0.46	มาก ที่สุด	4.61	0.5	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็น กิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนด กระบวนการ จัดลำดับขั้นตอน การปฏิบัติงาน	4.68	0.48	มาก ที่สุด	4.81	0.40	มาก ที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศ ภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของ โครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ	4.77	0.43	มาก ที่สุด	4.61	0.50	มาก ที่สุด

ตารางที่ 77 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน นิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.74	0.44	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผล อย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสม กับสภาพปัจจุบัน	4.74	0.44	มากที่สุด	4.81	0.40	มากที่สุด
รวม	4.73	0.450	มากที่สุด	4.71	0.454	มากที่สุด

จากตารางที่ 77 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบ
 ย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$,
 $\sigma = 0.450$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน
 ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ
 กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) มีค่ามาก
 ที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม และตัวบ่งชี้
 ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน
 ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด
 กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.454$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.46$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 78 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
 ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุม ชี้แจงบุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียด และขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน	4.61	0.50	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจใน หลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติ อย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน	4.71	0.46	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและ วิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์	4.77	0.43	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผน โครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่ กำหนดไว้	4.68	0.48	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผล การนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น	4.81	0.40	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
รวม	4.72	0.455	มากที่สุด	4.79	0.411	มากที่สุด

จากตารางที่ 78 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้
 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามการวางแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.455$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามการวางแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.411$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 79 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ			ความพึงพอใจ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อ และเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น	4.74	0.44	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.77	0.43	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน	4.74	0.44	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู	4.84	0.37	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป	4.68	0.48	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
รวม	4.75	0.433	มากที่สุด	4.75	0.433	มากที่สุด

จากตารางที่ 79 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$,

$\sigma = 0.433$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู และตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.433$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน และ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.46$) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 80 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 1 บทนำ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1.1 ชื่อเรื่องและประเด็นปัญหาวิจัย			
1) สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย	4.76	0.44	มากที่สุด
2) ระบุตัวแปรที่จะศึกษาชัดเจน ครบถ้วน	4.65	0.49	มากที่สุด
1.2 ความเป็นมาของปัญหาวิจัย			
1) ระบุความสำคัญของการเลือกตัวแปรตาม (ปัญหา) ที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนได้ชัดเจนและน่าเชื่อถือ	4.59	0.51	มากที่สุด
2) แสดงข้อมูล สภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข อย่างชัดเจนและน่าเชื่อถือ	4.59	0.51	มากที่สุด
3) อ้างอิงหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่มาของวิธีการแก้ไขปัญหาได้ชัดเจนและน่าเชื่อถือ	4.76	0.44	มากที่สุด
1.3 วัตถุประสงค์			
1) วัตถุประสงค์ชัดเจน สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยเรียงลำดับตามการปฏิบัติ	4.88	0.33	มากที่สุด
2) วัตถุประสงค์สามารถดำเนินการ วัดได้/ทดสอบได้	4.88	0.33	มากที่สุด
1.6 สมมุติฐานการวิจัย			
1) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย	4.41	0.51	มาก
2) สามารถวัดได้/ทดสอบได้	4.59	0.51	มากที่สุด
1.4 ขอบเขตการวิจัย			
1) ระบุกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษาชัดเจน พร้อมวิธีการสุ่ม	4.76	0.44	มากที่สุด
2) ระบุตัวแปรครบถ้วนและถูกต้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
3) ระบุเนื้อหาที่ศึกษาชัดเจน	4.82	0.39	มากที่สุด
4) มีการระบุระยะเวลาในการศึกษาวิจัยชัดเจน	4.65	0.49	มากที่สุด
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ			
1) ครบถ้วนทุกตัวแปรการวิจัย	4.59	0.51	มากที่สุด
2) นิยามเชิงปฏิบัติการ ที่สามารถสังเกตประเมินพฤติกรรมได้ง่าย ระบุวิธีวัดชัดเจน	4.59	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 80 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน
บทที่ 1 บทนำ (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
3) นิยามตัวแปรความหมายจากข้อสรุปที่สับสนของตัวแปรแต่ละตัวชัดเจน	4.76	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.71	0.428	มากที่สุด

จากตารางที่ 80 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน 2 บทที่ 1 บทนำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.428$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 2) ระบุตัวแปรครบถ้วนและถูกต้อง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 1) วัตถุประสงค์ชัดเจน สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยเรียงลำดับตามการปฏิบัติ ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.33$) และ 2) วัตถุประสงค์สามารถดำเนินการ วัดได้/ทดสอบได้ ($\mu = 4.88$) และ 1) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 81 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1) สอดคล้องกับตัวแปรวิจัยและครบถ้วนทุกตัวแปร	4.88	0.33	มากที่สุด
2) ข้อมูลใช้ประโยชน์ในการนิยามศัพท์และสร้างเครื่องมือวิจัย	4.65	0.49	มากที่สุด
3) อ้างอิงแหล่งที่มาที่น่าเชื่อถือ	4.76	0.44	มากที่สุด
4) วิธีการเขียนถูกต้องตามหลักการ	4.59	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.72	0.447	มากที่สุด

จากตารางที่ 81 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.72$, $\sigma=0.447$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) สอดคล้องกับตัวแปรวิจัยและครบถ้วนทุกตัวแปร ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 3) อ้างอิงแหล่งที่มาที่น่าเชื่อถือ ($\mu=4.76$, $\sigma=0.44$) และ 4) วิธีการเขียนถูกต้องตามหลักการ ($\mu=4.59$, $\sigma=0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 82 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มเป้าหมาย)			
1) ระบุกลุ่มเป้าหมาย ชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.88	0.33	มากที่สุด
2) ระบุวิธีการสุ่มได้เหมาะสม หรือหากเลือกกลุ่มเป้าหมาย ต้องระบุเกณฑ์การเลือก	4.88	0.33	มากที่สุด
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งนวัตกรรมและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล			
1) วิธีการแก้ปัญหา (นวัตกรรม) มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์	4.53	0.51	มากที่สุด
2) เลือกใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้เหมาะสมกับตัวแปรตาม	4.65	0.49	มากที่สุด
3) มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทุกรายการได้นำเชื่อถือ	4.88	0.33	มากที่สุด
3.3 การรวบรวมข้อมูล			
1) อธิบายขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้องชัดเจน	4.59	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.74	0.425	มากที่สุด

จากตารางที่ 82 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.74$, $\sigma=0.425$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) ระบุกลุ่มเป้าหมาย ชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) 2) ระบุวิธีการสุ่มได้เหมาะสม หรือหากเลือกกลุ่มเป้าหมาย ต้องระบุเกณฑ์การเลือก ($\mu=4.88$) 3) มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทุกรายการได้นำเชื่อถือ ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 2) เลือกใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้เหมาะสมกับตัวแปรตาม ($\mu=4.65$, $\sigma=0.49$) และ 1) วิธีการแก้ปัญหา (นวัตกรรม) มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ($\mu=4.53$, $\sigma=0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 83 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล			
1) เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องและเหมาะสมกับ ปัญหาการวิจัย/ลักษณะข้อมูลและสมมุติฐานการวิจัย	4.88	0.33	มากที่สุด
2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถตอบคำถามการวิจัยหรือ สมมุติฐานการวิจัยได้	4.65	0.49	มากที่สุด
3) มีการกำหนดเกณฑ์เพื่อแปลผลได้อย่างเหมาะสมชัดเจน	4.47	0.51	มาก
4.2 การนำเสนอผลการวิจัย			
1) นำเสนอการวิจัยได้ครอบคลุม ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมุติฐานที่กำหนดได้ครบถ้วน	4.88	0.33	มากที่สุด
2) นำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ ด้วยตารางหรือกราฟ หรือ ใช้ภาษาในการสื่อความได้ชัดเจน	4.88	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.75	0.378	มากที่สุด

จากตารางที่ 83 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.75$, $\sigma= 0.378$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย/ลักษณะข้อมูลและสมมุติฐานการวิจัย ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) 1) นำเสนอการวิจัยได้ครอบคลุม ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมุติฐานที่กำหนดได้ครบถ้วน ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) 2) นำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ ด้วยตารางหรือกราฟ หรือใช้ภาษาในการสื่อความได้ชัดเจน ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถตอบคำถามการวิจัยหรือสมมุติฐานการวิจัยได้ ($\mu=4.65$, $\sigma= 0.49$) และ 3) มีการกำหนดเกณฑ์เพื่อแปลผลได้อย่างเหมาะสมชัดเจน ($\mu=4.47$, $\sigma= 0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 84 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
5.1 การสรุปผล			
1) สามารถตอบวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่กำหนดไว้ได้ครบถ้วน	4.59	0.51	มากที่สุด
2) เสนอผลการศึกษาที่โดดเด่น ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย	4.41	0.51	มาก
5.2 การอภิปรายผล			
1) อภิปรายผลได้ครอบคลุมทุกคำตอบตามวัตถุประสงค์	4.88	0.33	มากที่สุด
2) ตีความโดยระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดผลการวิจัยได้ชัดเจน	4.88	0.33	มากที่สุด
3) มีการยืนยัน (อ้างอิง) ข้อความที่ตีความจากข้อมูลบทที่ 2 ได้อย่างเหมาะสมทุกประเด็น	4.59	0.51	มากที่สุด
5.3 ข้อเสนอแนะ			
1) ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถปฏิบัติได้จริง	4.82	0.39	มากที่สุด
2) ประเด็นเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป มีความน่าสนใจ มีโอกาสดำเนินการต่อได้จริง	4.65	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.69	0.446	มากที่สุด

จากตารางที่ 84 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.69$, $\sigma= 0.446$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) อภิปรายผลได้ครอบคลุมทุกคำตอบตามวัตถุประสงค์ ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) 2) ตีความโดยระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดผลการวิจัยได้ชัดเจน ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 1) ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถปฏิบัติได้จริง ($\mu=4.82$, $\sigma= 0.39$) และ 2) เสนอผลการศึกษาที่โดดเด่น ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ($\mu=4.41$, $\sigma= 0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 85 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บรรณานุกรม

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1) เขียนได้ถูกต้องตามหลักการ ด้วยรูปแบบเดียวตลอดทั้งเล่ม	4.71	0.47	มากที่สุด
2) ระบุรายการเอกสารที่อ้างอิงในรายงานการวิจัยครบถ้วนทุกรายการ	4.71	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.71	0.470	มากที่สุด

จากตารางที่ 85 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บรรณานุกรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.71$, $\sigma= 0.470$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) เขียนได้ถูกต้องตามหลักการ ด้วยรูปแบบเดียวตลอดทั้งเล่ม ($\mu=4.71$, $\sigma= 0.47$) กับ 2) ระบุรายการเอกสารที่อ้างอิงในรายงานการวิจัยครบถ้วนทุกรายการ ($\mu=4.71$, $\sigma= 0.47$) มีค่าสูงสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 86 ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-Net)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2562

ระดับ/วิชา	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาอังกฤษ
คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียน	46.79	28.59	34.47	25.16
คะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัด	45.42	28.43	32.15	29.17
คะแนนเฉลี่ย สังกัด สพฐ.ทั้งหมด	47.95	31.60	34.30	30.86
คะแนนเฉลี่ยของประเทศ	49.07	32.90	35.55	34.42

ตารางที่ 87 ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-Net)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2563

ระดับ/วิชา	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาอังกฤษ
คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียน	48.91	23.67	35.10	29.18
คะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัด	52.09	27.40	36.61	37.44
คะแนนเฉลี่ย สังกัด สพฐ.ทั้งหมด	54.96	28.59	37.64	38.87
คะแนนเฉลี่ยของประเทศ	56.20	29.99	38.78	43.55

จากตารางที่ 86 และ 87 คะแนนเฉลี่ยค่าเฉลี่ยผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2562 และประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ได้แก่ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์ ลดลง โดยพบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 88 ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-Net)

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2562

ระดับ/วิชา	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาอังกฤษ
คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียน	46.55	20.65	27.16	26.45
คะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัด	53.60	24.73	29.51	30.81
คะแนนเฉลี่ย สังกัด สพฐ.ทั้งหมด	55.91	26.98	30.22	32.89
คะแนนเฉลี่ยของประเทศ	55.14	26.73	30.07	33.25

ตารางที่ 89 ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-Net)

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2563

ระดับ/วิชา	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาอังกฤษ
คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียน	44.48	20.28	28.12	22.76
คะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัด	51.22	24.44	29.19	31.55
คะแนนเฉลี่ย สังกัด สพฐ.ทั้งหมด	55.18	25.82	30.17	34.14
คะแนนเฉลี่ยของประเทศ	54.29	25.46	29.89	34.38

จากตารางที่ 88 และ 89 คะแนนเฉลี่ยค่าเฉลี่ยผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างปีการศึกษา 2562 และประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ สูงขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

สรุปผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาวិเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการตรวจสอบ ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า ขั้นตอนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ควรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน อย่างไร

2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการด้านการนิเทศภายใน หรือไม่ อย่างไร

3) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน อย่างไร

4) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ควรนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ หรือไม่ อย่างไร

5) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร

6) ควรมีการวางแผนการนิเทศภายในสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่ อย่างไร

7) ควรมีการกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร

8) มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร

2. ด้านการดำเนินการนิเทศ

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดปฏิทิน ตารางการนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร

2) สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร

3) มีการปฏิบัติการณ์นิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอดแนวของการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร

4) มีการบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสม เพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องที่นิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หรือไม่ อย่างไร

5) มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศเหมือนกัน หรือไม่ อย่างไร

6) มีการกำหนดให้การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร

7) มีการเชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนมาร่วมในกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศภายใน หรือไม่ อย่างไร

8) มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนา หรือไม่ อย่างไร

3. ด้านการประเมินผลการนิเทศ

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน หรือไม่ อย่างไร

2) ผู้รับการนิเทศร่วมเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร

3) มีการประเมินความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการนิเทศและความรู้ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ หรือไม่ อย่างไร

4) มีการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร

5) การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและเพื่อการพัฒนา หรือไม่ อย่างไร

6) มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไร

7) มีเครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานและเป็นธรรม หรือไม่ อย่างไร

8) มีการประเมินผลการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับแผนการนิเทศของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

9) มีการจัดทำรายงานการนิเทศ เพื่อสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบหรือไม่ อย่างไร

การดำเนินการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการตัวบ่งชี้องค์ประกอบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และ 3) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังนี้

1. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
- 1.2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
- 1.3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 1.4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 1.5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน
- 1.6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน

- 1.7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู
2. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ดำเนินการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
 - 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ
 - 2.2 ความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน
 - 2.3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน
 - 2.4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ
 - 2.5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
 - 2.6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
 - 2.7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น
3. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร ดำเนินการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
 - 3.1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล
 - 3.3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ
 - 3.4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ
 - 3.5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
 - 3.6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางานภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

4.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ

4.2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ

4.3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

4.4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ

4.5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ

1. ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร

1.2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น

1.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา

1.4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน

2.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้

2.3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ

2.4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน

2.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป

3. ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 3.1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน
- 3.2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3.3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา
- 3.4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน
- 3.5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์
- 3.6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน
4. ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
 - 4.1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย
 - 4.2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมินแบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง
 - 4.3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน
 - 4.4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน
 - 4.5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน
 - 4.6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน
 - 4.7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง
1. ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
 - 1.1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง

1.2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม

1.3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ

1.4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

2.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา

2.2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ ประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม

2.5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

3. ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

3.1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน

3.2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน

3.3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

3.4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

4. ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการประเมินผลการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

4.1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น

4.2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน

4.4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู

4.5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ ยังพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้านความเหมาะสม ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.44$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.44$)

5.1.2 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลองค์ประกอบของ ABC ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 16.0 โดยการประเมินความกลมกลืนของโมเดลแบบข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) และประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญของโมเดล (Component Fit Measure) ที่พัฒนาขึ้น ยังไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับโมเดล) เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ χ^2/df (มีค่าเท่ากับ 5.523 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่า เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 30.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ GFI=0.719, AGFI=0.691, TLI=0.771, CFI=0.784 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ ดัชนี PGFI=0.453 ไม่ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.50 พบว่า ดัชนี 05RMR=0.082 และ RMSEA=0.091 ก็ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียน

ชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นต้องปรับโมเดลด้วยวิธีการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามที (Modification Indices: MI) แนะนำให้ปรับทั้งสิ้น 11 พารามิเตอร์ ได้แก่ 1. (e5<-->e6) 2. (e16<-->e17) 3. (e22<-->e24) 4. (e25<-->e27) 5. (e28<-->e29) 6. (e31<-->e33) 7. (e34<-->e36) 8. (e43<-->e44) 9. (e47<-->e48) 10. (e1<-->e31) 11. (e34<-->e35) ตามลำดับ จนทำให้สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์ 3 ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระน้อยกว่า .30

5.1.2.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล ABC ซึ่ง A คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ B คือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และ C คือ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ พบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) ตามปัจจัย 1A 2B และ 3C เท่ากับ 0.942 0.935 และ 0.900 ตามลำดับ สามารถอธิบายอธิบายความสำคัญ (R^2) ได้ว่า องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ มีความสำคัญลำดับแรก รองลงมาองค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ โดยมีค่า (R^2) 0.887 0.874 และ 0.810 ตามลำดับ ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.895 ถึง 0.964 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 641) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.557 ถึง 0.871 ซึ่งผ่านเกณฑ์มากกว่า 0.50 ด้วยเช่นกัน ขณะที่ องค์ประกอบของโมเดล ABC ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) เหมือนกรอบแนวคิดเดิม เนื่องจาก Factor Loading ≥ 0.30 ขึ้นไป

5.1.2.3 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ในแต่ละองค์ประกอบหลักของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.895 ถึง 0.964 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60

(Hair & Other, 2010: 641) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.557 ถึง 0.871 ซึ่งผ่านเกณฑ์มากกว่า 0.50 ด้วยเช่นกัน (Diamantopoulos & Siguaw, 2000: 91)

5.1.2.4 องค์ประกอบของโมเดล องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) เหมือนกรอบแนวคิดเดิม เนื่องจาก Factor Loading ≥ 0.30 ขึ้นไปทั้งหมด โดยเรียงลำดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.932 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.930 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.902 และองค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.880 ตามลำดับ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.974 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.935 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.905 และองค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.903 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.954 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.918 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.900 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.791 ตามลำดับ

5.1.2.5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.798 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.779 และตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.725

5.1.2.6 คำนวณน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหา สมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.872 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.865 และตัว บ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ มีค่าน้ำหนักต่ำสุด เท่ากับ 0.710

5.1.2.7 คำนวณน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบ หลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย พุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการ บริหาร มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.878 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.866 และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากร มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.810

5.1.2.8 คำนวณน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับ นับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักสูงสุด เท่ากับ 0.902 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความ ภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.884 และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจใน งาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.764

5.1.2.9 คำนวณน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา มีค่าน้ำหนัก

สูงสุดเท่ากับ 0.872 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.861 และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.825

5.1.2.10 ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการ ดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.847 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.840 และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.787

5.1.2.11 ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.808 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของ หลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.795 และตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือก ช่วยให้บริการภาคในการเรียนการสอนน่าสนใจผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน มีค่าน้ำหนักต่ำสุด เท่ากับ 0.631

5.1.2.12 ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจาก การสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.804 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.789 และตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.669

5.1.3 รับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการพัฒนารูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

5.1.3.1 ผลการศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการประชุมปฏิบัติการ ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 33 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน จำนวน 32 คน รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) ขั้นการดำเนินการนิเทศ และ 3) ขั้นการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบในการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม 3 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

- 1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ควรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการนิเทศภายใน อย่างไร
- 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีทีมร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการด้านการนิเทศภายใน หรือไม่ อย่างไร
- 3) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรควรร่วมกันวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน อย่างไร
- 4) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ควรนำข้อมูลด้านหาสภาพปัญหาที่ได้เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเป็นระบบ หรือไม่ อย่างไร
- 5) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร
- 6) ควรมีการวางแผนการนิเทศภายในสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่ อย่างไร
- 7) ควรมีการกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร
- 8) มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร

2. ด้านการดำเนินการนิเทศ

- 1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดปฏิทิน ตารางการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร
- 2) สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 3) มีการปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดในภาพตลอด แนวของการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 4) มีการบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดให้เหมาะสม เพื่อสื่อให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้เรื่องที่นิเทศได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หรือไม่ อย่างไร
- 5) มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ในเรื่องที่ครูผู้รับการนิเทศทุกคนต้องได้รับการนิเทศ เหมือนกัน หรือไม่ อย่างไร
- 6) มีการกำหนดให้การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 7) มีการเชิญผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนมาร่วมใน กิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศภายใน หรือไม่ อย่างไร
- 8) มีการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการ กระตือรือร้นในการพัฒนา หรือไม่ อย่างไร

3. ด้านการประเมินผลการนิเทศ

- 1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันวางแผนและกำหนดแนวทาง ในการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน หรือไม่ อย่างไร
- 2) ผู้รับการนิเทศร่วมเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร
- 3) มีการประเมินความพึงพอใจในการรับการนิเทศของครูผู้รับการนิเทศและความรู้ ในเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 4) มีการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตาม วัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือไม่ อย่างไร
- 5) การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาครอบคลุมด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและเพื่อการพัฒนา หรือไม่ อย่างไร
- 6) มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หรือไม่ อย่างไร
- 7) มีเครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานและ เป็นธรรม หรือไม่ อย่างไร

8) มีการประเมินผลการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับแผนการนิเทศของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

9) มีการจัดทำรายงานการนิเทศ เพื่อสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบหรือไม่ อย่างไร

การดำเนินการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการตัวบ่งชี้องค์ประกอบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และ 3) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังนี้

1. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
- 1.2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
- 1.3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 1.4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 1.5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน
- 1.6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน
- 1.7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ของครู

2. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ
- 2.2 ความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย

ในการทำงานร่วมกัน

- 2.3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน
- 2.4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ

2.5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

2.6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

2.7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

3. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร ดำเนินการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

3.1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือแสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน

3.2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล

3.3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ

3.4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ

3.5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

3.6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนาภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ ดำเนินการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

4.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ

4.2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ

4.3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

4.4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ

4.5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ

1. ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร
- 1.2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น
- 1.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์

ให้เหมาะสมกับเนื้อหา

- 1.4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 1.5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน
- 2.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้

ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้

- 2.3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ
- 2.4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน
- 2.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไข

ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

3. ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 3.1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน
- 3.2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา

และกิจกรรมการเรียนการสอน

3.3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา

3.4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน

3.5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์

3.6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

4. ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

4.1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย

4.2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบแบบประเมินแบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง

4.3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน

4.4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน

4.5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน

4.6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน

4.7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง

1. ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1.1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง

1.2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม

1.3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ

1.4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

2.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา

2.2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ ประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม

2.5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

3. ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการปฏิบัติการตามแผนและงานนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

3.1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน

3.2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน

3.3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

3.4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

4. ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการประเมินผลการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

4.1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อกและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น

4.2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน

4.4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู

4.5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

5.1.3.2 ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ

พบว่า ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.306$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ($\mu = 4.8$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.31$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.32$)

ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.401$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.36$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.40$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$)

ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.320$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.27$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.32$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.29$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.27$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.442$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.33$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.43$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.49$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.286$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียน การสอน ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียน การสอน ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.28$) องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.33$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.398$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.36$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.40$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.43$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.40$) มีค่าต่ำสุด

ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = .311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.33$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.29$) องค์ประกอบ ย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.37$) มีค่าต่ำสุด

ความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.371$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ

ต้องการ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.36$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

5.1.3.3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.507$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. หลักการและเหตุผลของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 2. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 3. ขอบเขตเนื้อหาของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 6. ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) มีค่าสูงสุด รองลงมา ข้อ 4. ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 5. กิจกรรมการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 8. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และ ข้อ 9. การวัดผลและประเมินผลมีค่าต่ำสุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$)

และผลการประเมินความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.518$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ขอบข่ายเนื้อหาของการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และข้อ 6. ขอบข่ายเนื้อหาในคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) มีค่าสูงสุด รองลงมา ข้อ 4. ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 5. กิจกรรมการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) และ ข้อ 2. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 9. การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

5.1.4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

ผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน พบว่าโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียด ดังนี้

1.5.4.1 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.390$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.34$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.408$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติ การสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.2 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.420$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสารยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.419$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.40$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.3 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.414$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือ

ด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.34$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพันความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางานภายในหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.53$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.412$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพันความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางาน ภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.34$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.4 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.395$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.441$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.5 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.350$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น และตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.449$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.6 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.394$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.449$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.7 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.444$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$)

มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.467$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วิทยะระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.8 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.409$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ($\mu = 4.97$, $\sigma = 0.18$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.25$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.433$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผล การเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.9 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.408$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินตามความต้องการ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.34$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.332$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.25$) ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.51$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.10 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.450$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.454$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและ

เหมาะสม ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.46$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธิดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญของทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.11 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามการวางแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.455$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.40$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามการวางแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.411$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

1.5.4.12 ระดับการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปห้องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.433$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู และตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.33$) ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) มีค่าต่ำสุด

ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.433$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน และตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.46$) มีค่าต่ำสุด

5.1.4.13 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน 2 บทที่ 1 บทนำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.428$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 2) ระบุตัวแปรครบถ้วนและถูกต้อง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 1) วัตถุประสงค์ชัดเจน สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยเรียงลำดับตามการปฏิบัติ ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.33$) และ 2) วัตถุประสงค์สามารถดำเนินการ วัดได้/ทดสอบได้ ($\mu = 4.88$) และ 1) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

5.1.4.14 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 2 เอกสารและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.72$, $\sigma=0.447$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) สอดคล้องกับตัวแปรวิจัยและครบถ้วนทุกตัวแปร ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 3) อ้างอิงแหล่งที่มาที่น่าเชื่อถือ ($\mu=4.76$, $\sigma=0.44$) และ 4) วิธีการเขียนถูกต้องตามหลักการ ($\mu=4.59$, $\sigma=0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

5.1.4.15 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.74$, $\sigma=0.425$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) ระบุกลุ่มเป้าหมาย ชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) 2) ระบุวิธีการสุ่มได้เหมาะสม หรือหากเลือกกลุ่มเป้าหมาย ต้องระบุเกณฑ์การเลือก ($\mu=4.88$) 3) มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทุกรายการได้นำเชื่อถือ ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 2) เลือกใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้เหมาะสมกับตัวแปรตาม ($\mu=4.65$, $\sigma=0.49$) และ 1) วิธีการแก้ปัญหา (นวัตกรรม) มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ($\mu=4.53$, $\sigma=0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

5.1.4.16 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.75$, $\sigma=0.378$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย/ลักษณะข้อมูลและสมมุติฐานการวิจัย ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) 1) นำเสนอการวิจัยได้ครอบคลุม ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมุติฐานที่กำหนดได้ครบถ้วน ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) 2) นำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ ด้วยตารางหรือกราฟ หรือใช้ภาษาในการสื่อความได้ชัดเจน ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถตอบคำถามการวิจัยหรือสมมุติฐานการวิจัยได้ ($\mu=4.65$, $\sigma=0.49$) และ 3) มีการกำหนดเกณฑ์เพื่อแปลผลได้อย่างเหมาะสมชัดเจน ($\mu=4.47$, $\sigma=0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

5.1.4.17 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.69$, $\sigma=0.446$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) อภิปรายผลได้ครอบคลุมทุกคำตอบตามวัตถุประสงค์ ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) 2) ตีความโดยระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดผลการวิจัยได้ชัดเจน ($\mu=4.88$, $\sigma=0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 1) ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถปฏิบัติได้จริง ($\mu=4.82$,

$\sigma = 0.39$) และ 2) เสนอผลการศึกษาที่โดดเด่น ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.51$) ต่ำสุด ตามลำดับ

5.1.4.18 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน บรรณานุกรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.470$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) เขียนได้ถูกต้องตามหลักการ ด้วยรูปแบบเดียวตลอดทั้งเล่ม ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.47$) กับ 2) ระบุรายการเอกสารที่อ้างอิงในรายงานการวิจัยครบถ้วนทุกรายการ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.47$) มีค่าสูงสุด ตามลำดับ

5.1.4.19 คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2562 และประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ได้แก่ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์ ลดลง โดยพบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ระหว่างปีการศึกษา 2562 และประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ สูงขึ้น

5.2 อภิปรายผล

การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบ ความเหมาะสม ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

5.2.1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบ การนิเทศภายในและศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายใน จากการศึกษากระบวนการและขั้นตอน

การนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการนิเทศภายในของ Gold et. al., (1980: 13); Cogan (1973: 8); Harris (1985: 14-15); Spears (1967: 10); Krajewski (1983: 97); Harris (1985: 13); Glickman (2004: 6); Burton & Bruckner (1955: 71-72); Marks & King (1978: 14); ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ (2536: 10); นิกร เพ็ญเวียง (2538: 25); สมเดช พินิจสกุล (2544: 7); สจัด อุทรานันท์ (2545: 16); อุทัย บุญประเสริฐ (2540: 80); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 15); ชารี มณีศรี (2548: 27-28); เฉลิมชัย รูปบุชา (2549: 39); กรองทอง จิรเดชากุล (2550: 4); กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 137) และ ชนิตา ยินดีเขต (2550: 30) และได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและองค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครูของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย แกรทเทอร์ (Gratthorn, 1984: 2) ; แฮริส (Harris, 1963: 14-15 อ้างถึงใน วรรณพร สุขอนันต์, 2550: 16-20) ; แฮริส (Harris, 1985: 13-15) ; แฮริส (Harris, 1989: 6) ; รัชนี สุวรรณเกษตร (2552: 1-2) ; วัชราน เล่าเรียนดี (2553: 26) ; กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 46) ; ชวนพิศ คาคสนิท (2554: 27-28) ; มัทนียา นะตะ (2554: 45) ; ทองใบ ทองมาก (2555: 18) ; ฤชขจร ศรีถาวร (2555: 31) ; วิภา อยู่คง (2555: 30) ; ดาวรรณ์ เอมนิล (2555: 21) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555: 8) ; ภาวดี หินขาว (2555: 29) ; ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 19) ; เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555: 111) ; ปิยานุช เหล่ากลม (2556: 18) ; ขวลิต จันทรศรี (2556: 1) ; วัชรภรณ์ เมตุลา (2556: 19) ; ขนุกาญจน์ ศรีเนตร (2558: 33) ; เพิ่มพูล ร่มศรี (2558: 50) ; พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 29) ; ชมพูนุช โยธี (2558: 32) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558:) ; ไพลิน สมังคละ (2559: 16) ; พิสน โพนทัน (2559: 26) ; วิชนีย์ ทศตะ (2561: 77) ; สุกัลยา นิยมทอง (2562: 12) ; รัศมี ภูกันดาน (2562: 40)

กลุ่มที่ 2 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985: 221-224) ; เดวิส และ โทมัส (David and Thomas, 1989: 40) ; เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999: 165-273) ; อับเบน และ ฮิวส์ (Ubben and Huges, 1987: 97-99) ; วิลดี้ และ เดมม็อก (Wildy and Dimmock, 1993: 43-61) ; แมคอีแวน (McEwan, 1998: 13) ; เฮค และ คณะ (Heck, Larsen and Marcoulides, 1990: 95) ; แวน เดเวนเธอร์ และครูเกอร์ (Van Deventer and Kruger, 2003: 247) ; กลิคแมน (Glickman, 2007: 47) องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ได้แก่ (David & Thomas (1989: 40) ; Sayfarth (1999: 165-273) ; Wildy & Dimmock (1993: 43-61) ; McEwan (1998: 13) ; Van Deventer & Kruger (2003: 247) ; Heck, Larsen & Marcoulides (1990: 95) ; Glickman (2007: 47) ; Wiles and Lovell (1967: 18-26) ; Gwynn (1974: 43) ; Imundo (1980: 8) ; Alfonso, Firth and Neveille, 1981: 335-336 ; เกรียงศักดิ์ สังข์

ชัย (2552: 75); วัชรรา เล่าเรียนดี (2556: 22) ; วรณดี สุธาพานิชย์ (2557: 84) ; พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558: 83-84) ; ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558) ; รัชมี ภูกันตาน (2562: 38-39) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 136-140) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้แก่ Sergiovanni and Starratt (2007: 29-30) ; Lowell and Wiles (1983: 13-14) ; Cohen and Uphoff (1980: 220-223) ; Keith Devis (1981: 160-165) ; Sashkin (1982: 110-113) ; Putti (1987: 186) ; Swansburg (1996: 391-393) ; Keith and Girling (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556: 6-10) ; เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553: 10) ; องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ได้แก่ Herzberg and et al. (1959: 240 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 26-27) ; Anderson and VanDyke (1963: 333-346 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 23-24) ; Davis (1972: 29-30 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556: 29) ; Sherman (1995: 431) ; ชูชัย สมितिไกร. (2554: 276) ; โชติมา ธวัชควัฒน์ (2552: 27-28) ; เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554: 33)

กลุ่มที่ 3 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้เรียนหรือผู้รับการนิเทศ ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ Wheeler (1967 อ้างถึงใน Print, 1993: 69-74) ; Onstein and Hunkins, 1993) ; Oliva (2009) ; Glatthorn et al., 2019) ; นิตยา เปลื้องนุช (2554: 9-10) ; บุญเลี้ยง ทุมทอง (2557: 17-18) ; พลวัต วุฒิประจักษ์ (2553: 331-414) ; สุพัตรา พรหมพิชัย (2554: 321-340) ; หนัท ธาตุทอง (2553: 91-98) ; วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 99) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ Maccomp, Andrew and Goodson (1986 อ้างถึงใน Johnson, 1995: 13) ; Carroll (อ้างถึงใน เตือนใจ ศรีชะฎา, 2554: 6) ; Tyler (1950 อ้างถึงใน สุชีรา มะหิเมือง และคณะ, 2555: 17) ; Mcinerney (1998: 9-16) ; พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556: 27) ; ทิศนา ขมมณี. (2558) ; ลำพอง บุญช่วย (อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ เฮอร์ริงตัน, 2555: 13) ; ปรียาภรณ์ เฮอร์ริงตัน (2555: 13) ; เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555: 6-32) ; องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ได้แก่ Kemp and Smellie (1993) ; Romiszowski (1999) ; Newby et al., (1999) ; Coombe (2014) ; กาญจนา จันทะพันธ์ (2554: 54-55) ; ภาวิดา นิลเอสงค์ (2555: 27) ; พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ (2556: 29-30) ; องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและการประเมินผล ได้แก่ Bloom (1986) ; Hart (1994) ; Nitko, 1996: 243) ; Gardner (2006) ; Drummond and Marshall (2006) ; Fluckinger (2010) ; Puckett and Black, 1994: 22) ; Herman, Ashacher and Winter (อ้างถึงใน Brown and Hudson, 1998: 1) ; Nation Center for Reseach on Evaluation, Standards, and Student Testing-CRESST (1999: 1) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 12-28) ; โชติกา ภาษีผล (2556)

กลุ่มที่ 4 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ผู้วิจัยได้การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษา

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ได้แก่ McCaslin and Tibeziinda (2014) ; สุวิมล ว่องวานิช (2558: 29) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 8) ; สาย นพเทาว์ (2554: 27) ; อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 78) ; ทัศนิตา พงษ์พรม (2558: 27) ; จักรกฤษ สมศิลา (2557: 46) ; วันชัย อยู่ตรง (2557: 37) ; วิษณีย์ ทศตะ (2561: 67) ; องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ได้แก่ วัลลิภา สมฤทธิ์ (2563) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 8) ; ดาวรรณ เอมนิล (2555: 16) ; สัญชัย พูลสุข (2556: 50) ; อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 79) ; สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25) ; ทัศนิตา พงษ์พรม (2558: 31) ; กรรณิกา นิลเพชร (2558: 43) ; ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559: 41) ; พิสน โพนทัน (2559: 28) ; องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 9) ; ดาวรรณ เอมนิล (2555: 19) ; สัญชัย พูลสุข (2556: 52) ; อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 81) ; สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25) ; ทัศนิตา พงษ์พรม (2558: 36-37) ; กรรณิกา นิลเพชร (2558: 36) ; ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559: 42) ; พิสน โพนทัน (2559: 29) ; องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ได้แก่ ธีระวัฒน์ คำชุ่ม (2553: 26) ; สาย นพเทาว์ (2554: 29) ; ดาวรรณ เอมนิล (2555: 20) ; สัญชัย พูลสุข (2556: 55) ; อารมณ ฉนวนจิตร (2556: 82) ; สุเมธ คะลีลวัน (2557: 25) ; ทัศนิตา พงษ์พรม (2558: 39) ; ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559: 42) ; พิสน โพนทัน (2559: 29) และผลการสังเคราะห์หลักการ แนวคิดการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยสังเคราะห์องค์ประกอบที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน หัวข้อที่ต่างกันมาจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนำมาประกอบเป็นรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ ผ่านกระบวนการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้องค์ประกอบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และ 3) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ซึ่งนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การนิเทศการจัดการเรียนรู้สามารถช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สเปียร์ (Spears, 1967:10) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการจัดการ

เรียนรู้ของครู โดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครูและมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูให้ช่วยเหลือตนเองได้ ขณะที่ คราจิวิสกี้ (Krajewski, 1983: 97) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นการดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูให้เหมาะสมขึ้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคลากรหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญ แฮร์ริส (Harris, 1985: 13) นอกจากนี้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546: 4) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงตัวของเขา (ครูและนักเรียน) และสภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์ และเป็นกระบวนการจัดการบริหารศึกษา เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูและเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนันตรโรจน์, 2546: 5) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: 179) ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาที่ประกอบด้วย ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครู วิชาการและครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการช่วยเหลือครูผู้สอนโดยตรงให้มีการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาหลักสูตร การให้บริการเสริมวิชาการ การพัฒนากลุ่มและการค้นหาหรือสืบสวนข้อมูลเพื่อนำผลมาปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ (สุทธนู ศรีไสย์, 2553: 1) และในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษานั้น เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนให้สูงขึ้น และเกิดความร่วมมือกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นการพัฒนาครูให้มีทั้งคุณภาพทักษะและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างขวัญในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้มีกำลังใจในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา (สุปรียา อรสีสะแล, 2554: 9; อวิสดา อารอบ, 2556: 22) ซึ่งองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ได้ผ่านความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียด ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

ของโรงเรียน มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอน ของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดี ของผู้เรียน มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู 2) ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายใน การทำงานร่วมกัน มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกันรวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสม กับงาน กระตุ้นและเสริมสร้าง แรงจูงใจให้กับบุคลากร มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถ ของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น 3) ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับการมี ส่วนร่วมในการบริหาร ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระ ในการทำงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ มีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่น ผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางานภายในหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมาย 4) ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ เกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ ดำเนินการนิเทศภายในแบบ มีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่ คณะมีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของ สิ่งตอบแทนที่ได้รับ การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อน ร่วมงาน มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ 5) ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร มีการกำหนดเนื้อหา สารสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผล

และประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 6) ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอนเทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป 7) ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียนมีการผลิตและใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนวัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียนผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน 8) ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมินแบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง 9) ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 10) ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา

มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอน การปฏิบัติงาน จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกรูปแบบนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน 11) ด้านกระบวนการ นิเทศ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณา ความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์ ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้ บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น และ 12) ด้านกระบวนการนิเทศ เกี่ยวกับการประเมินผลการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและ เครื่องมือ ที่ร่วมกันสร้างขึ้น มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละ ขั้นตอน ต่อผู้บริหารโรงเรียน ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู สรุปผลและรายงานผล การนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ รัตนา นครเทพ (2552: 90-91) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการ ประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ด้วยการ สังเคราะห์และพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพการดำเนินการนิเทศภายใน ได้แก่ สภาพปัญหาและการดำเนินการนิเทศ การสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ การมีส่วนร่วม การสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน 2) ความต้องการในการนิเทศภายใน ได้แก่ พัฒนาคู ให้ทันการเปลี่ยนแปลง การสร้างความร่วมมือ การลดปัญหาความขัดแย้ง และการเปิดโอกาส ให้ครูแสดงความสามารถ 3) การจัดองค์กร ได้แก่ การจัดองค์กรภายในและบทบาทขององค์กร 4) กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นตอนกระบวนการ กิจกรรมการนิเทศ และเทคนิคการนิเทศ และ 5) การประเมินผลสำเร็จ ได้แก่ ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติการสอน ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่าง กระตือรือร้น และครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานกับผู้อื่นได้ และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ดุษฎี อังคุระชี (2554) พัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วม รูปแบบ Together + ICT โรงเรียนนิคมขามนาสงเคราะห์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 4 คน และ ครู

ธุรการ จำนวน 1 คน ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and MC Taggart ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน นำไปปฏิบัติเป็น 2 วงรอบ ดังนี้ วงรอบที่ 1 ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน (Plan) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action) ที่ร่วมกันกำหนดกิจกรรมไว้ และนิเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยบล็อกและอีเมล ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observation) เป็นการเก็บข้อมูลในระหว่างที่กำลังจัดกิจกรรมด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลและวิเคราะห์ผล (Reflection) เป็นการประชุมเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานและการนำปัญหาอุปสรรคในวงรอบที่ 1 ไปพัฒนาปรับปรุงในวงรอบที่ 2 ผลการศึกษาระบบการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วม Together + ICT สามารถพัฒนาครูให้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ครูมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเอง แสดงความคิดเห็นและนำเสนอวิธีการของตนเอง สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้บริหารจัดการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา ในลำดับต่อไป

5.2.2 ผลตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์โมเดลความสอดคล้ององค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อยซึ่งเป็นตัวแปรแฝง 68 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) มาทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของ

โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลองค์ประกอบของ ABC ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 16.0 โดยการประเมินความกลมกลืนของโมเดลแบบข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) และประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญของโมเดล (Component Fit Measure) ที่พัฒนาขึ้น ยังไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ) χ^2/df (มีค่าเท่ากับ 5.523 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่าเมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 30.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ GFI=0.719, AGFI=0.691, TLI=0.771, CFI=0.784 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ ดัชนี PGFI=0.453 ไม่ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.50 พบว่า ดัชนี 05RMR=0.082 และ RMSEA=0.091 ก็ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้น ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นต้องปรับโมเดลด้วยวิธีการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามที (Modification Indices: MI) แนะนำให้ปรับทั้งสิ้น 11 พารามิเตอร์ ได้แก่ 1. (e5<-->e6) 2. (e16<-->e17) 3. (e22<-->e24) 4. (e25<-->e27) 5. (e28<-->e29) 6. (e31<-->e33) 7. (e34<-->e36) 8. (e43<-->e44) 9. (e47<-->e48) 10. (e1<-->e31) 11. (e34<-->e35) ตามลำดับ จนทำให้สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์ 3 ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระน้อยกว่า .30 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล ABC ซึ่ง A คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ B คือ องค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และ C คือ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ พบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) ตามปัจจัย 1A 2B และ 3C เท่ากับ 0.942 0.935 และ 0.900 ตามลำดับ สามารถอธิบายอธิบายความสำคัญ (R^2) ได้ว่า องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ มีความสำคัญลำดับแรก รองลงมาองค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ โดยมีค่า (R^2) 0.887 0.874 และ 0.810 ตามลำดับ ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.895 ถึง 0.964 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 641) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.557 ถึง 0.871 ซึ่งผ่านเกณฑ์มากกว่า 0.50 ด้วยเช่นกัน ขณะที่ องค์ประกอบของโมเดล ABC ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนัก

ปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) เหมือนกรอบแนวคิดเดิม เนื่องจาก Factor Loading ≥ 0.30 ขึ้นไปองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบหลักที่ 2 ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ในแต่ละองค์ประกอบหลักของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.895 ถึง 0.964 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 641) ซึ่งผ่านเกณฑ์คือมากกว่า 0.60 (Hair & Other, 2010: 642) และค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.557 ถึง 0.871 ซึ่งผ่านเกณฑ์มากกว่า 0.50 ด้วยเช่นกัน (Diamantopoulos & Siguaw, 2000: 91) องค์ประกอบของโมเดล องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ต่างมีความตรง (Validity) ทั้งนี้เนื่องจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Kline, 1994: 28-41) ตลอดจนโมเดลที่พัฒนาขึ้นต่างมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) เหมือนกรอบแนวคิดเดิม เนื่องจาก Factor Loading ≥ 0.30 ขึ้นไปทั้งหมด โดยเรียงลำดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.932 รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.930 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.902 และองค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.880 ตามลำดับ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.974 รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.935 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.905 และองค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.903 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.954 รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.918 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.900 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.791 ตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่า

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.798 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.779 และตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.725

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.872 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.865 และตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.710

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย พุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.878 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.866 และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.810

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.902 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.884 และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.764

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.872 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.861 และตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.825

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิค และวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.847 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.840 และตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัด การเรียนการ

สอนต่อไป มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.787 ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.808 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.795 และตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.631

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.804 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.789 และตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.669

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินตามความต้องการ มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.814 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.802 และตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.779

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.859 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.847 และตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.811

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.892 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.847 และตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.797

ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.924 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.879 และตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู มีค่าน้ำหนักต่ำสุดเท่ากับ 0.846 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านกระบวนการสังเคราะห์หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วมที่จะนำไปใช้กับ ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหินในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ยาร์โบรช และคณะ (Yarbrough et al., 2011) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศตามแนวความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรียาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย จุดมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาแนวคิดของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศที่มักเกิดขึ้นภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดทางบวกต่อการปฏิบัติการนิเทศ ส่วนครูมีแนวคิดต้องการได้รับการนิเทศและฝึกฝนตนเองให้มากขึ้นกว่าเดิม จากการสอบถามปลายเปิดทำให้ทราบปัจจัยส่งผลต่อการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงานของครู 2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ไม่มองหาข้อผิดพลาด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการสอนที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ชีระวัฒน์ คำชุม (2553) ที่ศึกษาการนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนเรื่อง การนิเทศ ประมวลปัญหาการนิเทศเพื่อหาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการนิเทศได้กำหนดแนวทางและรูปแบบในการนิเทศร่วมกัน กำหนดบทบาทผู้นิเทศร่วมกัน ได้ประชุมครูผู้สอนทุกคนเพื่อปรึกษาการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ เลือกสื่อและเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน ได้ประชุมชี้แจงก่อนปฏิบัติการนิเทศ ได้นิเทศภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียน ได้ประเมินผลโดยการสังเกตพฤติกรรมครูผู้สอน ประเมินผลโดยการสอบถามและสัมภาษณ์ ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยได้เสนอปัญหาที่พบไว้ ดังนี้ การนิเทศภายในโรงเรียนไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องไม่มีความรู้ในการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ และควรแจ้งผลการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูผู้สอนทราบ ขณะที่ อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2560: 89-94) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยสนับสนุนการนิเทศ 1.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ 1.3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ 1.4) บรรยากาศในการนิเทศ 1.5) แรงจูงใจและพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ 2) กระบวนการนิเทศการสอนในขอบข่ายการนิเทศการสอน 2.1) การพัฒนาหลักสูตร 2.2) การจัดการเรียนการสอน 2.3) การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน 2.4) การวัดและประเมินผล สำหรับกระบวนการนิเทศการสอนในรูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษามี 3 ชั้น ดังนี้ ชั้นการวางแผนการนิเทศ ชั้นดำเนินการนิเทศ ชั้นประเมินผลการนิเทศ 3) ผลการนิเทศการสอน 3.1) การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู 3.2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3.3) เจตคติที่ดีต่อการนิเทศ 4) คุณภาพผู้เรียน 4.1) คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 4.2) ทักษะการคิด 4.3) ทักษะการแสวงหาความรู้ 4.4) ทักษะการทำงาน 4.5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4.6) สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี นอกจากนี้ สำเร็จ ยूरชัยและคณะ (2560: 514-522) ได้พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้วยวิธีการดำเนินการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ยกร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการทดลองใช้ และสรุปและสะท้อนแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินเจตคติและแบบประเมินความพึงพอใจ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม มี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมี 4 หลักการ ได้แก่ หลักการเสริมพลังอำนาจ หลักการพัฒนาศักยภาพ หลักการมีส่วนร่วม และหลักการพัฒนาคุณภาพงาน องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน การลงมือปฏิบัติงาน การเสริมสร้างกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน ได้แก่ ผลการพัฒนาบรรลุเป้าหมายทั้งด้านความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียน และความพึงพอใจของครูต่อแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ดิว (Dew, 1993 อ้างถึงใน สมหมาย ประเสริฐเจริญสุข, 2553: 46) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของครูต่อสาระความรู้ในบทบาทตามกระบวนการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นการศึกษาทัศนะของครูเกี่ยวกับความรู้ในการนิเทศการสอน โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตชนบทรัฐแมรี่แลนด์ จำนวน 120 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการนิเทศการเรียนการสอน 2) ครูมีความคิดเห็นว่า ความจำเป็นในการให้เนื้อหาสาระของความรู้ในการนิเทศครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนไปตามรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู 3) ครูที่มีวุฒิการสอนวิชามีความเห็นว่า ผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กนักเรียน 4) ครูที่มีประสบการณ์มากมีความเห็นว่า ผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาที่ให้การนิเทศ ส่วนครูใหม่ต้องการ

ได้รับการนิเทศเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน ขณะที่ อนเนลโล (Anello, 1996: 294) ศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย สอดคล้องกับ วอลแลค วิลโคซอนและแซทเชอร์ (Wallace, Wilcoxon and Satcher, 2010: Abstract) ได้ศึกษาถึงผลดีและผลเสียจากประสบการณ์ของการนิเทศและผู้ที่มีส่วนร่วมในการนิเทศ จากการวิจัย พบว่า การนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามก็มีบ้างที่ผลออกมาอยู่ในด้านที่ล้มเหลว มีการวิเคราะห์จากรายงานที่ได้จากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการนิเทศต่างก็เห็นว่า วิธีนี้เป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นการได้มาซึ่งข้อสรุปที่ลงตัวร่วมกัน คุณภาพของงานวิจัยนี้เป็นที่รวบรวมไปด้วยข้อเสนอแนะ หน้าที่และภาระงานต่าง ๆ ที่สำคัญต่องานด้านการสอนจะส่งผลไปสู่คุณภาพแห่งความสำเร็จ อีกด้านหนึ่งสำหรับผลการวิเคราะห์จากประสบการณ์ด้านลบของผู้ที่เข้าร่วมการนิเทศพบปัญหาใหญ่ ๆ อยู่สองประการ ได้แก่ อย่างแรก คือ ได้รับคำแนะนำในการแก้ไขจุดบกพร่องน้อยเกินไป อย่างที่สอง คือ ความแตกต่างกันของการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เฟร์นันโดและเฮร์ลีย์ (Fernando and Herlihy, 2010: Abstract) ผู้วิจัยได้ออกไปศึกษาและทำการสำรวจถึงวิธีการของผู้ที่ให้การนิเทศหลาย ๆ คน การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศผู้รับการนิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิดโอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วย

5.2.3 การรับรองรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.3.1 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.286$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน

หรือผู้รับการนิเทศ ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.29$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.32$) ความเป็นไปได้ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.430$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.36$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.40$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) ส่วนความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = .320$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.27$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.32$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.29$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.27$) มีค่าต่ำสุด ความเป็นไปได้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.442$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.33$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.43$) องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.49$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.50$) มีค่าต่ำสุด ค่าความเหมาะสม องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.286$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.28$) องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.33$) มีค่าต่ำสุด ความเป็นไปได้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.398$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.36$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.40$) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.43$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.40$) มีค่าต่ำสุด ค่าความเหมาะสม องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = .311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.24$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.33$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ($\mu = 4.80$,

$\sigma = 0.29$ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.37$) มีค่าต่ำสุด ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.371$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.25$) มีค่ามากที่สุด องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.36$) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.48$) มีค่าต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระบบ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ได้องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปพัฒนาข้าราชการครูได้ สอดคล้องกับ รัชฎาภรณ์ อัมพลพ (2557: 78) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านประเมินผลการสอน และด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนแนวทางการพัฒนาดำเนินงานการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร ควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ประเมินผลตามสภาพจริง ควรจัดสรรงบประมาณในการอบรม ควรให้ครูรับผิดชอบงานตามความถนัด ความสามารถ ควรเป็นผู้ที่ประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ควรจัดให้มีการมอบเกียรติบัตร รางวัลแก่ครูผู้มีความดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น การสอน การประพฤติตน การปฏิบัติงาน ขณะที่ นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา, สุพร เข้มเฮง และอิศรภรณ์ รินไธสง (2560: 127) ที่ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติงานและด้านการประเมินผลการดำเนินงานตามลำดับ 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศใน 4 ด้าน และหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการให้ความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ส่วนหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

การตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ไปใช้ พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ระดับมาก นอกจากนี้ อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2560: 89-94) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยสนับสนุนการนิเทศ 1.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 1.2) ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ 1.3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ 1.4) บรรยากาศในการนิเทศ 1.5) แรงจูงใจและพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ 2) กระบวนการนิเทศการสอนในขอบข่ายการนิเทศการสอน 2.1) การพัฒนาหลักสูตร 2.2) การจัดการเรียนการสอน 2.3) การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน 2.4) การวัดและประเมินผล สำหรับกระบวนการนิเทศการสอนในรูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษามี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นการวางแผนการนิเทศ ขั้นตอนดำเนินการนิเทศขั้นประเมินผลการนิเทศ 3) ผลการนิเทศการสอน 3.1) การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู 3.2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3.3) เจตคติที่ดีต่อการนิเทศ 4) คุณภาพผู้เรียน 4.1) คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 4.2) ทักษะการคิด 4.3) ทักษะการแสวงหาความรู้ 4.4) ทักษะการทำงาน 4.5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4.6) สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี นอกจากนี้ มูราจี (Murangi, 1996: 2549-A) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและการยอมรับการนิเทศการสอนเพื่อศึกษาการตัดสินใจ การนิเทศการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในนามิเบียและความสัมพันธ์ของครูในการพัฒนา เป็นการยอมรับการนิเทศการสอนของครู ได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดหมายหลักที่สำคัญคือ มีความต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ เทคนิคการสอนของครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น แรงจูงใจของครูในการยอมรับในการเรียนรู้และพัฒนาการ การกระทำมีผลต่อความเป็นอยู่ในอาชีพครู และการปฏิรูปการศึกษา การนิเทศมีส่วนช่วยปรับปรุงการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นผู้คอยแนะนำแนวคิดใหม่ รวมทั้งประเมินผลการทำงานของครูด้วย

5.2.3.2 ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.507$) ซึ่งพบว่า ข้อ 1. หลักการและเหตุผลของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 2. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ

ภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 3. ขอบเขตเนื้อหาของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 6. ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) มีค่าสูงสุด รองลงมา ข้อ 4. ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 5. กิจกรรมการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 8. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และ ข้อ 9. การวัดผลและประเมินผลมีค่าต่ำสุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) ความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.518$) ซึ่งพบว่า ข้อ 3. ขอบข่ายเนื้อหาของการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 6. ขอบข่ายเนื้อหาในคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.45$) มีค่าสูงสุด รองลงมา ข้อ 4. ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ข้อ 5. กิจกรรมการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 7. ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) และ ข้อ 2. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ ข้อ 9. การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.55$) มีค่าต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการขอความร่วมมือกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูทันต่อความเปลี่ยนแปลงบทบาทการนิเทศของผู้บริหารการศึกษามีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศจึงต้องผ่านครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษาเพื่อไปสู่ผู้เรียน การนิเทศจึงมุ่งไปที่ครูเพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยให้เกิดผลต่อการศึกษาของผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับ แฮร์ริส (Harris, 1985: 14-15) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในควรมีกระบวนการ การวางแผนการนิเทศ (Planning) ซึ่งการวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอะไร อย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีดำเนินงาน การกำหนดงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ มีการจัดองค์กรการนิเทศ (Organizing) โดยการจัดโครงสร้างขององค์กรเพื่อการดำเนินงานนิเทศ การกำหนดเกณฑ์ในการทำงาน การจัดหาทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการนิเทศ การกำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการประสานงาน มีการนำการนิเทศสู่การปฏิบัติ (Leading) โดยการดำเนินการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกบุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การให้ขวัญกำลังใจการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการควบคุมการนิเทศ (Controlling) โดยการติดตามควบคุมงานนิเทศโดยการมอบหมายงาน การติดตามช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุง ให้งาน

นิเทศบรรลุลัพธ์ประสงค์ตลอดจนการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการนิเทศ (Assessing) โดยการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ ขณะเดียวกัน การนำการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายใน นั้น เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูใน การทำงาน เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติและการตรวจสอบหลักฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้เกิด การปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน (McLaughlin & Talbert, 2006) ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันนำไปสู่การ เจริญเติบโตหรือเกิดพัฒนาการของบุคคลและเกิดความเป็นมืออาชีพขึ้น (Padwad & Dixit, 2008) ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมากกว่า การจัดการด้านอื่น ๆ วิลเลียม (William, 1994: 2425-A)

5.2.4 ผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

5.2.4.1 ผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือ ผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.390$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.420$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการ บริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.414$) องค์ประกอบ หลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.395$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือ ผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.350$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบ ย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.394$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้ สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.444$)

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล
 ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.409$) องค์ประกอบหลักที่ 3
 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้
 จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.408$) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้าน
 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.450$) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบ
 ย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามการวางแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.455$) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4
 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$,
 $\sigma = 0.433$) นอกจากนี้ จากผลการวิจัยวิเคราะห์ ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชน
 หนองหิน ต่อการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนอง
 หิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือ
 ผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.40$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2
 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$,
 $\sigma = 0.419$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการ
 บริหาร ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.412$) องค์ประกอบ
 หลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ ตัวบ่งชี้จำนวน 5
 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.441$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือ
 ผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับ
 มากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.449$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบ
 ย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$,
 $\sigma = 0.449$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้
 สื่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.467$)
 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล ตัว
 บ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.433$) องค์ประกอบหลักที่ 3
 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตัวบ่งชี้
 จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.332$) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้าน

กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.454$) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามการวางแผนและการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.411$) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.433$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้ แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ผ่านกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความชัดเจน ผ่านการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ จากผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหินได้ สอดคล้องกับ คอลลินส์ (Collins, 2003) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาและการประเมินผลครู จุดประสงค์ของการศึกษา เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศภายในสถานศึกษาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยนำผู้บริหารสถานศึกษาและครูจาก 6 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนผู้บริหาร 1 คนและครู 2 คน ทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งสัมภาษณ์ แบบกึ่งทางการ ทำให้ทราบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดี โดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นมาก อันเป็นผลมาจากการให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แก่ครูผู้สอน ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรย์ น่วมมะโน (2562: 311-315) ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา บวรศักดิ์ (2561: 504-511) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ผลการนำรูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้และการประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า การประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยครูประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช โยธี (2558: 114-120) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการสำรวจปัญหา ความต้องการของครู รวมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนการดำเนินงานในการอบรม ประชุมชี้แจงให้คำแนะนำแก่ครูในด้านการวัดผลประเมินผล 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมให้คณะครูหาความรู้ด้วยตนเองด้วยการจัดอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัด 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการส่งเสริมให้ทำงานกันเป็นทีม มุ่งเน้นทีมงานคุณภาพ เพื่อแก้ปัญหากระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ร่วมประเมินผลในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกันประเมินผลการจัดการร่วมกัน 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน มีการจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา 7) ด้านการบริหารงานบุคลากร มีการออกคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดปีการศึกษา รวมทั้งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน 8) ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีการร่วมกันวางแผนการใช้งบประมาณในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครู ทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้เพียงพอทั่วถึงผู้เรียน 9) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ มีการจัดตั้งทีมงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคัดเลือกวัสดุที่ตรงกับเนื้อหาวิชา 10) ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการ มีการจัดอบรมครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ภาคเรียนละ 2 ครั้ง 11) การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ มีการปฐมนิเทศก่อนเข้ารับตำแหน่งหน้าที่โดยการชี้แจงการปฏิบัติงาน 12) ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู โดยการจัดบริการทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ อีกทั้งจัดลำดับงานในโรงเรียนให้เหมาะสม 13) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น งานประจำปี 14) ด้านการประเมินการสอน มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน รวมทั้งรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ที่ถูกต้องมาวิเคราะห์ข้อมูลตัดสินใจทุกด้านเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่ของครูและผู้บริหารที่จะต้องร่วมกันวางแผนและประเมินผล การปฏิบัติงาน

5.2.4.2 ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนตามรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนชุมชนหนองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูหลังจากการใช้รูปแบบ คุณภาพรายงานมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย บทที่ 1 บทนำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.428$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 2) ระบุตัวแปรครบถ้วนและถูกต้อง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 1) วัตถุประสงค์ชัดเจน สอดคล้องกับประเด็นการวิจัย

เรียงลำดับตามการปฏิบัติ ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.33$) และ 2) วัตถุประสงค์สามารถดำเนินการ
 วัดได้/ทดสอบได้ ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) และ 1) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเป็นมาของปัญหาการ
 วิจัย ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.51$) ต่ำสุด บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด ($\mu=4.72$, $\sigma= 0.447$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1)
 สอดคล้องกับตัวแปรวิจัยและครบถ้วนทุกตัวแปร ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 3) อ้างอิง
 แหล่งที่มาที่น่าเชื่อถือ ($\mu=4.76$, $\sigma= 0.44$) และ 4) วิธีการเขียนถูกต้องตามหลักการ ($\mu=4.59$, $\sigma=$
 0.51) ต่ำสุด บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.74$, $\sigma= 0.425$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) ระบุกลุ่มเป้าหมาย ชัดเจนสอดคล้องกับ
 วัตถุประสงค์ ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) 2) ระบุวิธีการสุ่มได้เหมาะสม หรือหากเลือกกลุ่มเป้าหมาย ต้องระบุ
 เกณฑ์การเลือก ($\mu=4.88$) 3) มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทุกรายการได้น่าเชื่อถือ ($\mu=4.88$,
 $\sigma= 0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 2) เลือกใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้เหมาะสมกับตัวแปรตาม
 ($\mu=4.65$, $\sigma= 0.49$) และ 1) วิธีการแก้ปัญหา (นวัตกรรม) มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์
 ($\mu=4.53$, $\sigma= 0.51$) ต่ำสุด บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.75$,
 $\sigma= 0.378$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์
 ข้อมูลที่สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย/ลักษณะข้อมูลและสมมุติฐานการวิจัย ($\mu=4.88$,
 $\sigma= 0.33$) 1) นำเสนอการวิจัยได้ครอบคลุม ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมุติฐานที่กำหนดได้
 ครบถ้วน ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) 2) นำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ ด้วยตารางหรือกราฟ หรือใช้
 ภาษา ในการสื่อความได้ชัดเจน ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) มีค่าสูงสุด รองลงมา 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 สามารถตอบคำถามการวิจัยหรือสมมุติฐานการวิจัยได้ ($\mu=4.65$, $\sigma= 0.49$) และ 3) มีการกำหนด
 เกณฑ์ เพื่อแปลผลได้อย่างเหมาะสมชัดเจน ($\mu=4.47$, $\sigma= 0.51$) ต่ำสุด บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล
 และข้อเสนอแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.69$, $\sigma= 0.446$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) อภิปรายผลได้ครอบคลุมทุกคำตอบตามวัตถุประสงค์ ($\mu=4.88$,
 $\sigma= 0.33$) 2) ตีความโดยระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดผลการวิจัยได้ชัดเจน ($\mu=4.88$, $\sigma= 0.33$) มีค่าสูงสุด
 รองลงมา 1) ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถปฏิบัติได้จริง ($\mu=4.82$, $\sigma= 0.39$)
 และ 2) เสนอผลการศึกษาที่โดดเด่น ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ($\mu=4.41$, $\sigma= 0.51$) ต่ำสุด
 และบรรณานุกรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.71$, $\sigma= 0.470$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย 1) เขียนได้ถูกต้องตามหลักการ ด้วยรูปแบบเดียวตลอดทั้งเล่ม
 ($\mu=4.71$, $\sigma= 0.47$) กับ 2) ระบุรายการเอกสารที่อ้างอิงในรายงานการวิจัยครบถ้วนทุกรายการ

($\mu=4.71$, $\sigma=0.47$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม นั้น สามารถส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหินได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชน หนองหิน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับ แฮร์ริส (Harris, 1985: 11-12) ซึ่งกล่าวถึง งานนิเทศการศึกษา ไว้ว่า เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาหลักสูตร (Developing Curriculum) คือ การออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาใช้โดยคำนึงถึงครูผู้สอนเวลาสถานที่และรูปแบบในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดมาตรฐานทางวิชา แผนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการกำหนดบทเรียน เป็นการจ้ดระบบการจัดการเรียนรู้ (Organizing for instruction) คือ การทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน บุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงเวลาและจุดประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดขอบข่ายของงานนี้ ได้แก่ การจัดชั้นเรียนการจัดตารางสอนการจัดครูเข้าสอน เป็นการจัดเตรียมบุคลากร (Providing Staff) คือ การจัดเตรียมการด้านบุคลากรเพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีจำนวนเพียงพอเพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เช่น การสรรหา การคัดเลือกการกำหนดและการโยกย้าย เป็นการจัดการอำนวยความสะดวก (Providing Facilities) คือ การวางแผนหรือการปรับปรุงแบบแผนและการจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวก สำหรับการจัดการเรียนรู้ การพิจารณาในเรื่องสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้เหมาะสม เป็นการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (Providing Materials) คือ การคัดเลือกและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับที่หลักสูตรกำหนดอันประกอบด้วย การจัดเตรียมการตรวจสอบการประเมินค่าการออกแบบและวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม เป็นการฝึกอบรมครูประจำการ (Arranging for in-Service Education) คือ การวางแผนและจัดประสบการณ์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สอน ได้แก่ การจัดประชุมปฏิบัติการการให้คำปรึกษาการจัดทัศนศึกษาและการฝึกอบรม เป็นการปฐมนิเทศคณะทำงาน (Orienting Staff Members) คือ การจัดให้คณะทำงานได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต่อภาระงานที่รับผิดชอบตามที่กำหนด ได้แก่ การจัดให้ครูมาใหม่คุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวกและชุมชน ตลอดจนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรด้วย เป็นการจัดบริหารพิเศษที่เกี่ยวกับผู้เรียน (Relating Special Pupil Services) คือ การให้บริการ เพื่อให้ความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายในการจัด การเรียนรู้โรงเรียน ได้แก่ การพัฒนานโยบาย การจัดลำดับความสำคัญและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้ผลสูงสุดระหว่างบริการให้กับเป้าหมายในการสอนของโรงเรียน เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน (Developing Public Relation) คือ การจัดเตรียมข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ในเนื้อหาที่จัดการเรียนรู้ไปสู่ชุมชนและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าชุมชนและการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ต่อกัน และเป็นการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluation Instruction) คือ การวางแผนการจัดทำเครื่องมือการจัดการและการใช้กระบวนการในการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์และการแปลความหมาย

การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อการตัดสินใจสำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุลลิส (Bullis, 1980 อ้างถึงใน เก็จนก เอื้อวงศ์, 2555: 8) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานที่มีอันดับความต้องการสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน งานแนะแนว งานบริหาร งานวิชาการและงานนิเทศภายในโรงเรียน งานที่ผู้บริหารโรงเรียนให้เวลามากที่สุด คืองานนิเทศภายในโรงเรียน งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนและงานแนะแนว เทคนิคการนิเทศที่ได้ผล คือ การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยที่สุด คือ วิธีการใช้เอกสาร ขณะที่อเนลโล (Anello, 1996: 294) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วยนอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 86-97) ที่กล่าวถึง การประชุมเชิงปฏิบัติการว่า เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ดัดแปลงจากการบรรยายโดยใช้ผู้บรรยายหลายคนและผู้ฟังมีส่วนร่วมในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นด้วยผู้บรรยายสามารถเสนอเป็นบทความบทวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อผู้ฟังเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกัน ผู้ฟังก็มีส่วนร่วมโดยการซักถามตลอดจนเสนอความคิดเห็นเป็นเพิ่มเติม รวมทั้งมีการระดมสมองเพื่อให้ได้ความคิดและข้อเสนอแนะจากบุคคลทุกฝ่าย โดยการร่วมประชุมปรึกษาหารือกันผู้ร่วมกิจกรรมจะช่วยกันคิดหาหนทางในการแก้ไขปัญหา มีการอภิปรายกลุ่มย่อย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยกันให้ความคิดเห็นในปัญหาใดปัญหาหนึ่งก่อนจะถึงอภิปรายกลุ่มย่อย ผู้รับการนิเทศจะมีกิจกรรมอื่นมาแล้ว เช่น การฟังคำบรรยาย การดูภาพยนตร์หรือวิดีโอเทป รวมทั้งการประชุมสัมมนาแล้วจึงถึงหัวข้อย่อยที่แบ่งเป็นกลุ่มย่อยสรุปเสนอความคิดเห็น ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อจะได้รวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มต่อเรื่องนั้น ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสกับสมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น โดยการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพงษ์ หอมสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คณะกรรมการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม และกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมและคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า การนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562: 270-273) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศ

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งพบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งได้ 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านการปฏิบัติ มี 3 ตัวชี้วัด และ 4) การประเมินสู่การพัฒนา มี 3 ตัวชี้วัด ได้เป็นรูปแบบการนิเทศแบบ ROAD รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD ประกอบด้วย 1) ผลการเรียนรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ผู้ร่วมพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน ซึ่งมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 2) การสังเกตชั้นเรียน ที่ส่งผลต่อความสามารถของผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับปรับปรุง และส่งผลถึงความสามารถของผู้นิเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับดี และ 3) ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบ ROAD ภาพรวมอยู่ในระดับมากรูปแบบการนิเทศแบบ ROAD ตั้งอยู่บนหลักการ กระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแห่งความช่วยเหลือ เกื้อกูล และศรัทธาซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านภาษา

ผลการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ ยังพบว่า คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2562 และประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ได้แก่ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์ ลดลง โดยพบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างปีการศึกษา 2562 และประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า จากการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้นั้น สามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนมากขึ้น คุณภาพครูนั้น ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ รวมทั้งครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพผู้บริหารนั้น ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มในการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจผลการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนคุณภาพของสถานศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 ผู้บริหารและคณะครูควรวางแผนในการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วมให้ครอบคลุม เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

5.3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากขึ้น เพื่อเป็นการร่วมมือในการแก้ปัญหา พัฒนาการจัดการศึกษา

5.3.1.3 ผู้บริหารควรนำรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ไปพัฒนาและปรับปรุงใช้ในการนิเทศให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

5.3.2.2 ควรวิจัยการประยุกต์ใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม แต่ละกลุ่มงาน เพื่อเพิ่มโอกาสให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศและได้มาตรฐาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กรมวิชาการ. (2545). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ:
ม.ป.พ.
- กัลยา เวียงนนท์. (2556). **ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลั.
- กรรณิกา นิลเพชร. (2558). **สภาพการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มศรีเมือง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษขจร ศรีถาวร. (2555). **การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กาญจนา จันทะพันธ์. (2554). **ความต้องการการนิเทศการสอนครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
หนองจอก กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กานดา จันท์แย้ม. (2556). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กิตติยา ผ่านเมือง. (2558). **การพัฒนารูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กุลิดา ทศนพิทักษ์. (2554). **รูปแบบการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับโรงเรียน**.
ดุสิตบัณฑิตปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2555). **การนิเทศในสถานศึกษา**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนา
ศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไกรประสิทธิ์ พันสอาด. (2555). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน

ในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา. (2554). **คู่มือการนิเทศ**

ภายในโรงเรียน. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.

ขวัญเรือน เสรารัมย์. (2008). **การนิเทศการสอนแบบมีส่วนร่วม.**

<https://www.gotoknow.org/posts/190701>

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). **หน่วยที่ 6 การบริหารจัดการเรียนรู้.** ในประมวลชุดวิชาการจัดและ

บริหารองค์การทางการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คัมภีร์ สุดแท้. (2553). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.**

ดุชนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

คนธวรรณ เกษงาม. (2558). **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี**

อำเภอชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนัท ธาตุทอง. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

พุทธศักราช 2551. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** นนทบุรี: บั๊ค พอยท์.

จิตมา วรรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

จิรนนท์ หาที่ถูกต้อง. (2557). **การนิเทศการเรียนการสอนโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรพงษ์ หอมสุวรรณ. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัด**

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จิรวรรณ สุวรรณสาม. (2558). **การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในแบบคู่สัญญาโรงเรียนมัธยม**

พัชรกิตติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จกกลนี ชูติมาเทวินทร์. (2552). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development).

กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวง.

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชฎากรณ์ บรรเลงรัมย์. (2552). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

ประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ชมพูนุช โยธี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชวนพิศ คาคสนิท. (2554). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชวลิต จันทรศรี. (2556). การนิเทศภายในโรงเรียน. สืบค้นจาก [http://supervision-](http://supervision-teacher.blogspot.com/2013/07/blog-post_4.html)

[teacher.blogspot.com/2013/07/blog-post_4.html](http://supervision-teacher.blogspot.com/2013/07/blog-post_4.html).

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2553). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: อลิ้น เพรส.

ชูติมา ไตรยุทธรงค์. (2549). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือข่ายวิทยฐานะ จังหวัดชลบุรี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชวง เพชรภา. (2553). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3.

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ช่อลัดดา สิมมา. (2562). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการ

นิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครราชสีมาตามทัศนะของครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ทัศนจิมา พงษ์พรหม. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐชนา สหุณิล. (2559). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐฐา สววิบูลย์. (2554). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน รายวิชา
INT212 การออกแบบภายใน 2. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัฐรภา พวงจันทร์. (2552). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานดุสิต กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ดาวรรณ เอมนิล. (2555). การใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนโรงเรียน
บ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดิเรก อนันต์. (2556). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ดุขฎิ อังคุระชี. (2554). การพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วม รูปแบบ
TOGEYHER+ICT Model นิคมขานูมานสงเคราะห์ 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอำนาจเจริญ.

เดชพล จันทน์. (2549). การนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เดชณัฏฐ์ชัย เนียมสุวรรณ. (2557). รูปแบบการบริหารการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ต่อศักดิ์ เนียมวิลัย. (2559). แนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- เดือนใน ศรีชะฎา. (2554). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน รายวิชา HMT327 การจัดการแผนกบริการส่วนหน้า. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทวิวรรณ อินดา. (2552). การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบัน **อุดมศึกษาของรัฐ**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทองใบ ทองมาก. (2555). รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ธนันท์ คณะธรรม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในกับความ **ต้องการการนิเทศภายในของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล เมืองนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระวัฒน์ คำชุ่ม. (2553). การนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนท่ายวมภู สังกัด **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นพพงศ์ คงประจักร. (2556). การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ **การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นันทวัน แจ่มสุข. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล **ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นัยน์พร ปานกลัด. (2562). การเรียนการสอนในยุค 4.0 ต้องเป็นอย่างไร. (ออนไลน์). สืบค้นข้อมูล จาก <https://www.truelookpanya.com/blog/content/71421/-teaartdu-teaart-teaarttea->.
- เนตรนภิส เลิศเดชานนท์. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เนรัฐชญาดา หอมทิพย์. (2557). **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉ้าง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรเจิด ศุภราพงศ์. (2556). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาต่อการบริหารงานของโรงเรียนปอช่องพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2559). **การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ**. (ออนไลน์). สืบค้นข้อมูลจาก http://www.kroobannok.com/news_file/p61238851032.pdf.
- บุญมั่น ธนาสุวัฒน์. (2553). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: โอเคียนสโตร์.
- บุญเลี้ยง ทูมทอง. (2553). **การพัฒนาหลักสูตร Curriculum Development**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). **การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปิยานุช เหลากลม. (2556). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- (2553). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาภรณ์ เฮอร์ริงตัน. (2555). **รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบจิกซอร์ เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ รายวิชา HMT411 กลยุทธ์การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว**. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พลวัต วุฒิประจักษ์. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระวิรัช เอี่ยมศรีดี. (2554). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). **การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พัชรีย์ ศานติอาวรรณ. (2552). **สภาพการณ์พิเศษภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.**
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: Life Model. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:**
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิศาล ศกุนะสิงห์. (2552). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพ นักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอสองคนคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.**
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พงษ์ศักดิ์ ทองไชย. (2558). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.**
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงเพชร ตีรคุณบุรณะ. (2556). **ความต้องการนิเทศการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาและ วัฒนธรรมไทยในโรงเรียนนานาชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2557). **เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: บริษัทแฮร์ทออฟคอร์มิสท์.**
- พิสัน โพนทัน. (2559). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.**
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เพิ่มพูล ร่มศรี. (2558). **การพัฒนาแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- ไพรินทร์ เหมบุตร. (2555). **กลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.**
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัย ในชั้นเรียนกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.**
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ไพลิน สุ่มังคละ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภณทิรา สุภาร. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 (A model of the
supervision management for the 21th century).

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.

ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.

ภาวดี หินขาว. (2555). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูและแนวทางการพัฒนาการนิเทศการ
สอนภายในโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวิดา นิลเอสงค์. (2555). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในอำเภอสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยบูรพา.

มัทนียา นะตะ. (2554). ความต้องการการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ
ระดับประถมศึกษา อำเภอกมลาไสย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เมธี ช่าง. (2554). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ
กาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการ
วิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษาที่ 5 อัครสังฆมณฑล.

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัตน นครเทพ. (2552). การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุโขทัย เขต 2.

รัชฎาภรณ์ พ่อสิงห์. (2557). ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน ตามมาตรฐาน
การดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดการบริหาร สอนตำบลในจังหวัดนครพนม.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัชฎาภรณ์ อัมพลพ. (2557). การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รัชนี้ สุวรรณเกสร. (2552). องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา. สืบค้นจาก

<https://www.gotoknow.org/posts/192681>.

รัชนี้ ทิปกการ. (2556). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของ

โรงเรียนเทศบาล 1 (สถาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชมี ภูกันดาน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียน

มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ราตรี พูลสวัสดิ์. (2553). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ:

อรุณการพิมพ์.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา. สงขลา: เทมการพิมพ์.

รุ่งทิพย์ รุ่งเรือง. (2546). การนำเสนอแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอ

ลานสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรวาวิทยา. (2562). การศึกษาผลของกระบวนการนิเทศภายในที่มีต่อ

คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรวาวิทยา. (เอกสารอัดสำเนา).

ละมัย เหลือผล. (2560). ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษา

ตามกรอบมาตรฐานระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลลิตา ปะบุตร. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล

ตำบลสันปูเลย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วรายุทธ แก้วประทุม. (2556). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงาน
ของโรงเรียนบ้านหินแร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาสนา บุระพา. (2557). ความคาดหวังของผู้บริหาร บุคลากรและนักศึกษาต่อบทบาทการส่งเสริม
การบริหารงานเอกสารข้อมูลทางวัฒนธรรมของสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- วิพล พิมพ์. (2558). การศึกษาปัญหาและความต้องการการรับการนิเทศภายในโรงเรียนของครู
เครือข่ายโรงเรียนที่ 43 และเครือข่ายโรงเรียนที่ 45 สำนักงานเขตหนองจอก
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล คงศรีเจริญ. (2556). ความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนเทศบาล 2 (บ้านหาดใหญ่) สังกัดสำนักการเทศบาลนคร
หาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วรรณดี สุธาพานิชย์. (2557). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วรสิทธิ์ วรรณพงษ์. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชสีมา.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน (Supervision of Instruction). นครปฐม: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- . (2555). การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร.
นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- . (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์
สู่การปฏิบัติ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วัชรภรณ์ เมตุลา. (2556). **ปัญหาการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลิภา สมฤทธิ์. (2563). **ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วารสาร มจร เพชรบุรี**
ปริทรรศน์. ที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564).
- วิชัญญ์ ทศตะ. (2561). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน**
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). **การพัฒนาหลักสูตรอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์ปรีนส์.**
- วิชัย มานะพิมพ์. (2556). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียนระดับ**
มัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิภา อยู่คง. (2555). **การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร**
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริวรรณ ลีกิจเจริญผล. (2559). **การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครู**
ภาษาอังกฤษ. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิธร กองกาญจน์. (2556). **บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา**
ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัจด์ อุทรนันท์. (2533). **นิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.**
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตาม**
หลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น.การพิมพ์.
- สมหมาย ประเสริฐเจริญสุข. (2553). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียน**
เทศบาล 4 (เขavnปรีชาอุทิศ) สังกัดเทศบาลนครปฐม. นครปฐม: เอกสารอัดสำเนา.
- สมิต สัจฉการ. (2561). **การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน (วิธีการสร้างขวัญกำลังใจ). สืบค้นเมื่อ**
16 มิถุนายน 2561. จาก: <https://www.tpa.or.th>.

- สมุทร ชำนาญ. (2557). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ**. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สังเวียน พิลานันท์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับประสิทธิผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สัญญาชัย พูลสุข. (2556). **การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยุทธ์ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์น่านาวิทยา.
- สาย นพเทาว์. (2554). **การศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะกรณีศึกษาในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายใจ ประยูรสุข. (2551). **ความต้องการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สาวิตรี จิตเพือก. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สิรินภา จงท่ามา. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุดา ภัคดิอิม. (2556). **การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สุชีรา มะทิเมือง และคณะ. (2555). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง การพัฒนากระบวนการจัดการ

เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยการวิจัยในชั้นเรียน. สำนักบริหารโครงการวิจัยใน

อุดมศึกษาและพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(สกอ.).

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.

สุทธนู ศรีไสย์. (2555). **หลักการนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2551). **การนิเทศภายในโรงเรียน.** สมุทรปราการ:

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2549). **การปฏิรูปการศึกษาการเรียนรู้ใฝ่เรียน**

สำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

----- (2547). **แนวทางการเขียนรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของ**

สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (อัดสำเนาเอกสาร).

----- (2551). **เอกสารการนิเทศติดตามเพื่อส่งเสริมการจัดการแบบคละชั้น.** กรุงเทพฯ:

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

----- (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น**

พื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

----- (2555). **แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล (ฉบับปรับปรุง).**

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

----- (2556). **คู่มือการนิเทศการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน**

ประจำปี 2556. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

----- (2558). **แนวทางการดำเนินงานพลิกโฉมการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.**

กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

----- (2559). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2560.**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม**

ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.

- สำเร็จ ยूरชัย และ คณะ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม สำหรับ
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.
วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. ปีที่ 7 ฉบับพิเศษ. (เดือนพฤศจิกายน 2560).
- สิทธิพล พรหมินทร์. (2553). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
น่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุกัลยา นิยมทอง. (2561). การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของ
นักเรียนตามโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณของโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอศรีประจันต์
จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุพัตรา พรหมวิชัย. (2554). การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาปฏิบัติการวิจัยการตลาด เพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะวิจัยตลาด สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุเมธ คะลีลวัน. (2557). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2555). การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. ในเอกสารประกอบการสอนภาควิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศบูรณา
การโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้
ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน “2562 ปีทองแห่งการนิเทศภายใน
ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน”. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2562 จาก
<http://www.esdc.go.th>
- อนุดรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อโนทัย ตรีวานิช. (2542). รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่นในทัศนะของ
ผู้บังคับบัญชา. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- อัญชัน ชุนนาแก้ว. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภท
สามัญ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. (2552). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา**. สืบค้นจาก https://panchalee.wordpress.com/2010/01/15/participatory_supervision.
- อัมพวรรณ สิริรักษ์. (2559). **การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัศวิน วิภาดา. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2556). **นวัตกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภัสสร วันดี. (2560). **ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุราภรณ์ คุณาเอก. (2554). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำไพ อูสาหะ. (2556). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Acheson. (1992). **Techniques in the Clinical Supervision of Teachers**. New York: Longman.
- Anello, F.R. (1996). Behaviors and Attitudes of Teacher and Principals Concerning Effective Supervision, **Dissertation Abstracts International**. 56(80).
- Arbuckle. J. J. (1995). **AMOS user's guide**. Chicago: Small Waters Corporation.
- Bass, B.M. (1990). From Transactional to Transformational leadership: learning to share the vision. **Organizational Dynamics**. 18(3).
- Beach, Don M. & Reinhartz, Judy. (2000). **Supervision leadership: focus on instruction**. Boston: Allyn and Bacon.

- Beane & Others. (1986). **Curriculum Planning and Development**.
Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Bennis, W. Thomas, R.I. (2002). **Geeks and Geezers: How Era, Values and Defining Moments Shape Leaders**. Harvard Business School Press. Burns, Tom, & G.M.
- Bertalanffy, L.V. (1968). **General system theory: Foundations, Development, Application**. New York: George Braziller.
- Bloom, B.S., et al. (1986). **Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning**. New York: McGraw-Hill.
- Bollen. K. A. (1989). **Structure equations with latent variables**.
New York: John Wiley & Sons.
- Brown. M.W. & Cudeek.R. (1993). **Alliterative ways of assessing model fit, in testing Structural equation model**. New Jersey: Sage Publication.
- Burton, W.H. & Brueckner, L.J. (1955). **Supervision: A Social Process**. 3rd ed.
New York: Appleton.
- (1995). **Supervision**. Associate Process. New York: Appleton Century Crofts.
- Byrne, Barbara M. (2001). **Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming**. Hahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chell, J. (2011). **Introducing principals to the role of instructional leadership**.
(online). Available: <http://www.saskschoolboards.ca/research/leadership/95-14.htm>. Retrieved 2015, October 7.
- Chien, M.H. (2007). **A Study of the factors effecting organizational effectiveness**.
N.P.: n.p.
- Coombe, C. (2014). **10 Characteristics of Highly Effective EF/SL Teachers**.
Perspectives (TESOL Arabia), 22(2).
- Collins, E.T. (2003). **Collins essential thesaurus**. Retrieved October 9, 2020, from
<http://www.thefreedictionary.com/indicator>.
- Cullen, R. (2001). **Perspectives on user Satisfaction Surveys**. Library Trends:
49(Spring).

- David, G.A. & Thomas M.A. (1989). **Effective school and effective teachers.**
Boston: Allyn and Bacon.
- Davis, C. J. (2010). **Retaining effective urban teachers in the age of accountability:
How do successful urban schools address staffing challenges.**
Boston University.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior.*
New York: McGraw-Hill Book Company.
- DeBevoise, W. (1989). **Synthesis of Research on the Principal as Instructional
Leader.** Boston: Allyn and Bacon.
- Dejnozka, E.L. (1983). **Education administration glossary.** Westport, CT: Greenwood.
- Din, W. & Rahmah, W.C. (1994). Local participation in the establishment of residential
facility for primary school students in rural west Malaysia, **Dissertation
Abstracts International.**
- Drummond, M. J. and B. Marshall. (2006). "How teachers engage with Assessment for
Learning: lessons from the classroom" **Research Papers in Education.** 21(2):
133-149.
- Dubrin, A. J. (2007). **Leadership Research findings, practice and skill.** 5th ed.
Boston: Houghton Mifflin.
- (2010). **Principles of leadership.** 6th ed. Canada: South-Western Cengage-
Learning.
- Eggen, Paul D., & Kauchak. (1996). **Strategies for Teachers : Teaching Content and
Thinking Skills.** 3rd ed. Needham Heights : Allyn & Bacon.
- Fernando, D.M. & Herlihy, B.R. (2010). Supervision of Group Work: Infusing the Spirit of
Social Justice. **Journal for Specialists in Group Work.**
- Fluckinger, J. et al. (2010). "Formative feedback: Involving students as partners in
assessment to enhance learning." *College Teaching* 58(4): 136-140.
- French, W. (1994). **Human Resources Management.** 3rd ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Gardner, J. 2006. **Assessment and Learning.** London. Sage Publication.

- Gibson, J.L. (2012). **Organizations: behavior, structure, processes**. 14th ed.
Boston: McGraw-Hill.
- Glatthorn, A.A. (1984). **Differentiated Supervision**. Washington D.C.: Association for
Supervision and Curriculum Development.
- Glatthorn, A.A., Boschee, F., Whitehead, B.M. & Boschee, B.F. (2019). **Curriculum
Leadership: Strategies for Development and Implementation**. 5th ed.
Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Glickman, C.D. and other. (1990). **Supervision of Instruction: A Developmental
Approach**. 4th ed. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- (2004). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental
Approach**. Boston: Allyn & Bacon.
- Gluck , W.F. (2004) . **Management**. London: The Dryden Press.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.
- Greenfield, D. (1989). **Effective School and Effective Teachers**. Boston: Allyn & Bacon.
- Gustovo, W. (1992). **Community participation proceeding**. Columbia: Habinet.
- Harris, Philip R. (1989). **High Performance Leadership: Strategies for Maximum
Career Productivity**. Glenview llinois: Scott Foresman.
- Heinich, R., Molenda, M., Russell, J. & Smaldino, S. (1996). **Instructional media and
technologies for learning**. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Hills, P.J.A. (1982). **Dictionary of Education**. London: Routledge & Kegan Pay.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). **Educational Administrator: Theory Research and
Practice**. New York: McGraw-Hill.
- Hu & Bentler. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis:
Conventional criteria versus new alternatives, **Structural Equation Modeling**,
6(1), 1-55.
- Imundo, L.V. (1980). **The effective Supervision's Handbook**. New York: n.p.
- Jerun, T.L. (1990). **Role of Supervision**. Oxford: Pergameon Press.
- Johnson, H.W. (1995). **Selection, Training and supervising office personal**. Redding:
Addison Westry.

- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed.
New York: John Wiley.
- Kaufman, R. & English, F.W. (1981). **Need assessment concept and application**.
3rd ed. New York: Education Technology.
- Keeves, P.J. (1988). **Educational research methodology, and measurement: An international handbook**. Oxford, England: Pergamon Press.
- Kemp, J.E. (1977). **The Instructional Design Process**. New York: Harper & Row.
- Kemp, J.E. and Smellie, D.C. (1993). **Planning, Producing, and Using Instructional Technologies**. New York: HarperCollins.
- Kotler, P. (2000). **Marketing Management**. New Jersey: Prentice Hall.
- Lee, A. & Green, B. (2009). **Supervision as Metaphor**. Studies in Higher Education.
- Locke, A.E. (1991). **The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully**. New York: Lexiton Books.
- Lowell, J.T. & Wiles, K. (1983). **Supervision, For Better School**. 5th ed. Engle Cliffs,
New Jersey: Prentice-Hall.
- McCaslin, N.L. & Tibeziinda, J.P. (2014). **Assessing target group needs**. Retrieved 17
August, 2017, from <http://www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm>.
- McEwan, E.K. (2001). **Seven steps to effective instructional leadership**. 3rd ed.
California: Corwin Press.
- McFarland, E. (1979). **Management: Foundation & practices**. 5th ed. New York:
Macmillan.
- Mcinerney, D.M. (1998). **Educational Psychology : Constructing Learning**. Sidney:
PrenticeHall.
- Michell, T.R. & Larson, J.R. (1987). **People in organizations: An introduction to organization behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Murangi, V.K. (1996). Instructional supervision in Namibia a study of high school teacher and supervisor perceptions. **Dissertation Abstracts International**, 56(7), 22-A.

- Nahavendi, Afsaneh & Malekzadeh, Alir. (1999). **Organizational behavior: The person organizational fit**. New Jersey: Prentice Hall.
- Negro, P. (1995). **Morale of Elementary School Teacher**. New York: Happier and Row.
- Newby, T.J., et al. (1999). **Indtructional Techonology for Teaching and Learning: Designing Instruction, Integrating Computers and Using Media**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Oliva, P.E. (1992). **Developing the curriculum**. 6th ed. Boston: Little, Brown and Company.
- (2009). **Developing the Curriculum**. 7th ed. Boston: Pearson.
- Oliva, P.F.& Pawlas, G.E. (2001). **Supervision for today's school**. 6th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Ornstein, A.C. & Hunkins, F. (1993). **Curriculum: Foundations, Principles and Issues**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Ornstein, A. G., & Hunkins, F. P. (2004). **Curriculum foundations, principles and issues**. New York: Pearson Education.
- Parkay, Forrest W. & Stanford, Beverly Harcastle. (1992). **Becoming a Teacher: Accepting the Challenge of a Profession**. 2nd ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Posner, G. J. (2004). **Analyzing the curriculum**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Print, M. (1993). **Curriculum Development and Design**. 2nd ed. Crows Nest: Allen and Unwin.
- Putti, J.M. (1987). **Management: A Function Approach**. Singapor: McGrawHill Book Company.
- Reviere, R. & Others. (1996). **Needs assessments: A Creative and practical guide for social scientists**. New York: Taylor & Francis.
- Rideout, F.D. (1997). School-based management for small schools in Newfoundland and Labrador. **Dissertation Abstracts International**.
- Romiszowski, A.J. (1999). **Educational Systems Design Implication of Electronic Publishing**. Educational Technology.

- Sashkin, M. (1982). **A manager's guide to participative management**. New York: AMA. Membership Publications Division.
- Schein, E.H. (1992). **Organizational Culture and Leadership**. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermerhorn (2008). **Management**. 9th ed. International Edition: John Wiley & Sons, Inc.
- Sergiovanni, T.J. & Starratt R.J. (1983). **Supervision: Human perspectives**. New York: McGraw.
- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (2007). **Supervision a Redefinition**. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Shulman, L.S. (1987). Those who understand: Knowledge growth in teaching. **Educational Researcher**.
- Smith, R.H. & Others. (1980). **Management: Making Organizations Perform**. New York: Macmillan.
- Swansburg, R.C. (1996). Management and Leadership for Nurse Manager. 2nd ed. Boston: Jones and Bartlett Publishers.
- Sowell, D.J. (1996). **Curriculum: An integrative introduction**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Tanner, D. & Tanner, L. (1980). **Curriculum development: Theory into practice**. 2nd ed. Englewood Cliffs. NJ: Merrill/Prentice Hall.
- Vroom, V.H. & Yetton, A.G. (1973). **Leadership and decision-making**. University of Pittsburgh.
- Wallace, M.J.D., Wilcoxon, S.A. & Satcher, J. (2010). **Productive and Nonproductive Counselor Supervision: Best and Worst Experiences of Supervisees**. Alabama Counseling Association Journal.
- Wildy, H. & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary school. **Journal of Educational Administration**.

- Wiles, K. (1983). Clinical supervision implementation strategies and behavioral changes: An ethnography of elementary school personal. **Dissertation Abstracts International**, 43(7), 425-A.
- (1983). **Supervision for Better Setter School**. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- William, F.F. (1994). Clinical supervision implementation strategies and behavioral changes: An ethnography of elementary school personal. **Dissertation Abstracts International**, 54(7), 2425-A.
- Witkin, B.R. & Altschuld, J.W. (1995). **Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide**. Sage Publications: Thousand Oaks, CA.
- Yarbrough, B.D. (2011). **The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users**. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yukl Gary. (2006). **Leadership in Organizations**. 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายนามผู้เชี่ยวชาญ
2. หนังสือราชการ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.ชาติชาย ม่วงปฐม สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
2. ผศ.ดร.พนายุทธ เขยบาล สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
3. ดร.นวัตร หอมสิน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย
4. ผอ.ธีระชัย นนพิภักดิ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
ผู้เชี่ยวชาญด้านการกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบ
การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
5. ดร.สาส์นลิขิตชัย พลไธสง ผู้อำนวยการชำนาญการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอุดรวิทยารัษฎพิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้านการกระบวนการพัฒนา
องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
6. ดร.กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์
ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้าน
การกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายใน
โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
7. ดร.อรุณรัสมิ บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
หมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบ
การนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

8. ดร.รจนา จันทร์กอง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
10. ดร.สุภากร สิมลีศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
11. นายธีระชัย นนพิภักดิ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการรับรองเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
12. ดร.อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตรครู/ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านการรับรองเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
13. ดร.กมลชนก วงษ์ปัจฉิมครู/ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการรับรองเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
14. ดร.ดารา วิมลอักษรครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเลย ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้านการรับรองเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
15. ดร.รจนา จันทร์กองครู/ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้านการรับรองเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในโดยประยุกต์ใช้แนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ การวิจัยระยะที่ 1
ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม ก่อนการวิจัยระยะที่ 2
ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามระดับการปฏิบัติและความพึงพอใจของ
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ก่อนการวิจัยในระยะที่ 4

- 1) นายธีระชัย นนพิภักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 2) ดร. สาส์นลิขิตชัย พลไธสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
- 3) ดร. รัตนภรณ์ คำมูล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- 4) ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 5) ดร. อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

16 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการธีระชัย นนพิภักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปาอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัยใน ครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองห

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

16 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร. สาส์นลิขิตชัย พลไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปาอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร การศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

16 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร. รัตนภรณ์ คำมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร การศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

16 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/110



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

16 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.อรุณรพี บำรุงจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปาอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ/ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย ในครั้งนี้ ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู
โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยระยะที่ 1

- 1) นายสุจินต์ ขาวแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ
เชี่ยวชาญ (ข้าราชการบำนาญ) โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี 41000
- 2) ดร. ทิพย์วรรณ แพงบุปผา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนบ้านตาด ตำบลบ้านตาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 3) ดร. เมธาวดี เคหบาล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
- 4) ดร. สุภากร สิมลี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
- 5) ดร.อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
หมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 6) ดร. ดารา วิมลอักษร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
อุดรธานี ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000



ที่ ศธ. 04137.007/113

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

26 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ผู้อำนวยการสุจริต ขาวแก้ว

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อท่านทางโทรศัพท์ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/113



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

26 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร. ทิพย์วรรณ แพงบุปผา

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อท่านทางโทรศัพท์ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวัง เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/113

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

26 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร. เมธาวดี เคหบาล

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อกับท่านทางโทรศัพท์ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/113

โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

26 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร.อรุณรัสมิ์ บำรุงจิตร์

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อท่านทางโทรศัพท์ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวัง เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/113



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

26 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เรียน ดร. ดารา วิมลอักษร

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากท่านไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งวัน เวลา สถานที่ ข้าพเจ้าจะได้ดำเนินการประสานติดต่อท่านทางโทรศัพท์ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

รายนามผู้เชี่ยวชาญในสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้
เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยระยะที่ 3

- 1) ผศ.ดร. ขาติชาย ม่วงปทุม ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และ
อาจารย์สอนระดับปริญญาโทและปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 2) ผศ.ดร. พนายุทธ เขยบาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
41000
- 3) ดร. นวัตร หอมสิน ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี
- 4) ผอ. ธีระชัย นนพิภักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียน
ประจักษ์ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 5) นายสุจินต์ ขาวแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
(ข้าราชการบำนาญ) โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี 41000
- 6) ดร. สาส์นลิขิตชัย พลไธสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา อำเภอ
เมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 7) ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์
ศิลปาคาร อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 8) ดร. อรุณรสมิ์ บำรุงจิตร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมาก
แข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
- 9) ดร. ดารา วิมลอักษร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
อุดรธานี ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000



ที่ ศธ. 04137.007/125

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ผศ.ดร. ชชาติชาย ม่วงปทุม

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อ
ประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ผศ.ดร. พนายุทธ เขยบาล

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อ ประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. นวัตกรรม หอมสิน

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อ
ประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร.สาส์นลิขิตชัย พลไธสง

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะได้ติดต่อ
ประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ
ขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ผู้อำนวยการสุจินต์ ขาวแก้ว

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะ
ได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ
ขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3
เรียน ผู้อำนวยการธีระชัย นนพิพัตต์

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะ
ได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ
ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. กมลชนก วงษ์ปัจฉิม

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะ
ได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. อรุณรัตน์ บำรุงจิตร์

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะ
ได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ
ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 3

เรียน ดร. ดารา วิมลอักษร

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
จึงขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูฯ ซึ่งวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยจะ
ได้ติดต่อประสานงานกับท่านในลำดับต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และ
ขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/125



โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

10 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูฯ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน/ข้าราชการครูโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน.....ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอความ
อนุเคราะห์หน่วยงานของท่านในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความกรุณาจากท่านด้วยดีและขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/125

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

15 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบแบบสอบถามเพื่อวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูฯ การวิจัยระยะที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน/ข้าราชการครูโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน.....ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอความ
อนุเคราะห์ให้ข้าราชการครูจากหน่วยงานของท่านได้ตอบแบบสอบถาม สำหรับดำเนินการวิจัยในครั้งนี้
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีและขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์
3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์
4. แบบประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถามฯ
5. ผลการประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายใน
ข้าราชการครู

แบบสัมภาษณ์

การพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ น้ำที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
3. ตำแหน่ง ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ ศึกษานิเทศก์
☐ ครูผู้ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายใน ประเด็นหรือสาเหตุที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนตกต่ำหรือด้อยคุณภาพ กระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ท่านมีแนวคิดว่ สภาพองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันมีปัญหาหรือไม่ และปัญหานั้นมีลักษณะอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านวิชาการ โดยใช้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.1.2 ด้านความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้และทักษะที่สำคัญ ๆ คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อบูชาใจให้สมาชิกหรือกลุ่มให้มีส่วนร่วม

ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทักษะการบริหารจัดการบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทักษะการประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหาแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

2.1.4 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหาและให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน เป็นต้น บุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศตน อุทิศเวลา ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคีในหมู่คณะและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าในงาน อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรมีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2.1.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร

มีบทบาท หน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จัดทำและพัฒนาหลักสูตรโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
 อำนวยการพัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ ประสานความร่วมมือกับแหล่งวิทยาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู
 พัฒนาตนเอง วิจัยในชั้นเรียน มีระบบการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการ
 เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

2.1.7 ด้านการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการ
 ครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตและมีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน เลือกใช้สื่อการเรียน
 การสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้
 ประสบการณ์ของผู้เรียนและวิธีการสอน เพื่อผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิด
 รวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เร้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง
 มีประสิทธิภาพ

2.1.8 ด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู
 ที่ให้ความสำคัญในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บ
 รวบรวมข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ
 แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการ
 เรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคนเป็นรายภาค/รายปี
 เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลง จึงนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น
 และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน เพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

2.1.9 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือ
 ผู้นิเทศให้ความสำคัญในการศึกษาและสำรวจสภาพที่เป็นจริงของปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์
 ข้อมูล ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด สำรวจและประเมินความต้องการของครู
 ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการนำไปใช้กำหนด
 ความต้องการและทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงาน
 บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.10 ด้านการวางแผนการนิเทศ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการกำหนด
 วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศ
 ภายใน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน กำหนดรายชื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
 จัดทำโครงการการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ

นิเทศภายใน ประชุม ชี้แจงและสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครู และผู้เกี่ยวข้อง

2.1.11 ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินการ กิจกรรมการนิเทศร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้สื่อ เครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.1.12 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการตรวจสอบ การปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ท่านมีแนวคิดว่า องค์ประกอบการนิเทศภายในข้าราชการครู ที่ควรส่งเสริม พัฒนาให้แก่ ผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ควรมีองค์ประกอบอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนด้านวิชาการ โดยใช้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการ จัด การเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2.2 ด้านความรู้และทักษะของผู้นิเทศ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ใช้ความรู้และทักษะที่สำคัญ ๆ คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อจูงใจให้สมาชิกหรือกลุ่มให้มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่าง เข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทักษะการบริหารจัดการ บุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทักษะการประเมินผลกระบวนการ ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหาแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้

2.2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้ โอกาสบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมใจ

ร่วมกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

2.2.4 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหาและให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน เป็นต้น บุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศตน อุทิศเวลา ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคีในหมู่คณะและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจและความก้าวหน้าในงาน อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียน ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2.2.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จัดทำและพัฒนาหลักสูตรโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อำนาจการพัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ ประสานความร่วมมือกับแหล่งวิทยาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง วิจัยในชั้นเรียน มีระบบการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

2.2.7 ด้านการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู ที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตและมีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้

ประสบการณ์ของผู้เรียนและวิธีการสอน เพื่อให้ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เร้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.8 ด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู ที่ให้ความสำคัญในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคนเป็นรายภาค/รายปี เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลง จึงนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน เพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

2.2.9 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้ความสำคัญในการศึกษาและสำรวจสภาพที่เป็นจริงของปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด สำรวจและประเมินความต้องการของครู ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการนำไปใช้กำหนดความต้องการและทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.10 ด้านการวางแผนการนิเทศ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายใน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน กำหนดรายชื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำโครงการการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน ประชุม ชี้แจงและสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

2.2.11 ด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินการกิจกรรมการนิเทศร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้สื่อเครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.2.12 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์
การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง :

1. แบบประเมินนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยรายการประเมินสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็น

1. การนิเทศภายในข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
4 องค์ประกอบย่อย
 2. การนิเทศภายในข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
4 องค์ประกอบย่อย
 3. การนิเทศภายในข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
4 องค์ประกอบย่อย
 2. ขอความกรุณาจากท่านผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความเหมาะสมตามรายการที่กำหนด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาลงรายละเอียดท้ายรายการประเมิน โดยกำหนดระดับประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้
- | | |
|---|---------------------------|
| 5 | หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง เหมาะสมมาก |
| 3 | หมายถึง เหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง เหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด |

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาจากท่าน

จักรภัทร จำป่ออน
ผู้วิจัย

ประเด็นประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมี ส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความครอบคลุม ชัดเจน เข้าใจง่าย เกี่ยวกับ						
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือ ผู้นิเทศ						
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ						
2. ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ						
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร						
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ						
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ						
1. การพัฒนาหลักสูตร						
2. การจัดการเรียนการสอน						
3. การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน						
4. การวัดและประเมินผล						
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ						
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ						
2. การวางแผนการนิเทศ						
3. การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ						
4. การประเมินผลการนิเทศ						

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลงชื่อ..... ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์
การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียน ชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วน ร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความครอบคลุม ชัดเจน เข้าใจง่าย เกี่ยวกับ			
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ			
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.77	0.41	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2. ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ	4.74	0.43	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.70	0.50	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.72	0.49	มีความเหมาะสมมากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ			
1. การพัฒนาหลักสูตร	4.76	0.40	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2. การจัดการเรียนการสอน	4.72	0.40	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3. การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน	4.73	0.43	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4. การวัดและประเมินผล	4.77	0.36	มีความเหมาะสมมากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ			
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	4.80	0.38	มีความเหมาะสมมากที่สุด
2. การวางแผนการนิเทศ	4.76	0.40	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3. การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ	4.76	0.40	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4. การประเมินผลการนิเทศ	4.80	0.38	มีความเหมาะสมมากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ	4.75	0.398	มีความเหมาะสมมากที่สุด

แบบประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้
องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง :-

1. แบบประเมินนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย รายการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครู จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 68 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย 25 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้

2. ขอความกรุณาจากท่านผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามรายการที่กำหนดโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาลงรายละเอียดท้ายรายการประเมิน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาจากท่าน

จักรภัทร จำปาอ่อน

ผู้วิจัย

นियามปฏิบัติการ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านวิชาการ โดยใช้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้และทักษะที่สำคัญ ๆ คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อจูงใจให้สมาชิกหรือกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทักษะการบริหารจัดการบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทักษะการประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหาแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหาและให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน เป็นต้น บุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศตน อุทิศเวลา ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคีในหมู่คณะและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าในงาน อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาท หน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จัดทำและพัฒนาหลักสูตรโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวก ข้อมูลสารสนเทศ ประสานความร่วมมือกับแหล่งวิทยาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง วิจัยในชั้นเรียน มีระบบการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

3. การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตและมีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เรียนและวิธีการสอน เพื่อผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เข้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวัดผลและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่ให้ความสำคัญในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคนเป็นรายภาค/รายปี เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลง จึงนำผลการ

ประเมินมาพิจารณาตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน เพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ให้ความสำคัญในการศึกษาและสำรวจสภาพที่เป็นจริงของปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด สำรวจและประเมินความต้องการของครู ซึ่งจะนำไปสู่ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการนำไปใช้กำหนดความต้องการ และทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายใน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน กำหนดรายชื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำโครงการ การนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน ประชุม ชี้แจงและสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

3. การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินกิจกรรมการนิเทศ ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนที่ เหมาะสมและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้สื่อ เครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4. การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การรวบรวม ข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ										
3.1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน										
3.2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศ และการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน										
3.3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์										
3.4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทิน และระยะเวลาที่กำหนดไว้										
3.5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น										
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ										
4.1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น										
4.2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้										
4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน										
4.4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู										
4.5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ผลการประเมินค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียน
ชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม ระยะที่ 1

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ	4.80	0.32	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือ ผู้รับการนิเทศ	4.82	0.29	มากที่สุด	4.75	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการ นิเทศ	4.83	0.31	มากที่สุด	4.80	0.36	มากที่สุด
รวม	4.82	0.286	มากที่สุด	4.76	0.430	มากที่สุด

ค่าความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชน
หนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.286$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.31$) มีค่ามากที่สุด รองลงมา องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ
($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.31$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.32$)

ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน
โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$,
 $\sigma = 0.430$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ
($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.36$) มีค่ามากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้าน
ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.40$) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ
($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$)

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม
4. ผลการประเมินหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
5. ผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

แบบสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจ

ต่อการนำรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยรายการสอบถามระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบ การนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็น

1. การนิเทศภายในข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย 25 ตัวบ่งชี้

2. การนิเทศภายในข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ 4 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวบ่งชี้

3. การนิเทศภายในข้าราชการครู องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้

2. ขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจตามรายการที่กำหนดโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาลงรายละเอียดท้ายรายการประเมิน โดยกำหนดระดับประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติและระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาจากท่าน

จักรภัทร จำป่ออน

ผู้วิจัย

**นิยามปฏิบัติการรูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้
เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้**

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านวิชาการ โดยใช้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจ ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้และทักษะที่สำคัญ ๆ คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อจูงใจให้สมาชิกหรือกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทักษะการบริหารจัดการบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งทักษะการประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหาแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน และ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหาและให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัล ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน เป็นต้น บุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศตน อุทิศเวลา ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามัคคีในหมู่คณะและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าในงาน อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีแนวทางและขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบท จุดมุ่งหมาย

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบท และกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตร

2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาท หน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จัดทำและพัฒนาหลักสูตรโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อำนวยการพัฒนาสื่อ ข้อมูลสารสนเทศ ประสานความร่วมมือกับแหล่งวิทยาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง วิจัยในชั้นเรียน มีระบบการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

3. การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิตและมีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เรียนและวิธีการสอน เพื่อผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เร้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวัดผลและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูที่ให้ความสำคัญในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคนเป็นรายภาค/รายปี เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลงจึงนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียนเพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้ความสำคัญในการศึกษาและสำรวจสภาพที่เป็นจริงของปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด สำรวจและประเมินความต้องการของครู ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการนำไปใช้กำหนดความต้องการและทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายใน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน กำหนดรายชื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำโครงการการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน ประชุม ชี้แจงและสร้างความเข้าใจในแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

3. การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้สื่อ เครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4. การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้สื่อและเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานต่อไป

องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	การปฏิบัติ					ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม										
2.5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน										
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ										
3.1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน										
3.2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศ และการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน										
3.3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์										
3.4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทิน และระยะเวลาที่กำหนดไว้										
3.5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น										
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ										
4.1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น										
4.2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้										
4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน										
4.4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู										
4.5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

แบบประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

ครูผู้รับการประเมิน.....โรงเรียนชุมชนหนองหิน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อเรื่องการวิจัย.....

- คำชี้แจง:- 1. การประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยแบ่งการให้คะแนนในแต่ละประเด็น
รายละเอียดดังตาราง
2. ให้ผู้ประเมินพิจารณารายการประเมินแต่ละประเด็นหลักหรือประเด็นย่อยแล้วให้คะแนน
ตามคุณภาพที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสม
3. รวมคะแนนประเด็นย่อยก่อน ก่อนลงคะแนนในช่องประเด็นหลัก เพื่อตัดสินคุณภาพ
ของรายงานการวิจัยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. ให้ผู้ประเมิน ประเมินรายการตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ โดยให้ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง

ผลการประเมิน ระดับ	5	หมายถึง	ดีมาก
	4	หมายถึง	ดี
	3	หมายถึง	ค่อนข้างดี
	2	หมายถึง	พอใช้
	1	หมายถึง	ควรปรับปรุง

ประเด็นหลัก	รายการประเมิน/ประเด็นย่อย	ระดับผลการประเมิน					คะแนนรวม
		5	4	3	2	1	
1. บทนำ							
1.1 ชื่อเรื่องและประเด็นปัญหาวิจัย							
	1) สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ชัดเจนและสื่อความหมายตรงกับเรื่องที่ทำ						
	2) ระบุตัวแปรที่จะศึกษาชัดเจน ครบถ้วน						
	3) มีโครงร่างงานวิจัยที่แสดงถึงขั้นตอนการวางแผนการทำงานการวิจัยที่ชัดเจน						
1.2 ความเป็นมาของปัญหาวิจัย							
	1) ระบุความสำคัญและความจำเป็นของปัญหาชัดเจน มีหลักฐานที่เชื่อถือได้ บอกความสำคัญของปัญหา โดยแสดงหลักฐานชัดเจน						
	2) อ้างอิงหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่มาของวิธีการ แก้ไขปัญหาได้ชัดเจนและน่าเชื่อถือ						
1.3 วัตถุประสงค์							
	1) วัตถุประสงค์ชัดเจน สอดคล้องกับประเด็นการวิจัย เรียงลำดับตามการปฏิบัติ						
	2) วัตถุประสงค์สามารถดำเนินการ วัดได้/ทดสอบได้						
1.4 สมมติฐานการวิจัย							
	1) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย						
	2) สามารถวัดได้/ทดสอบได้						
1.5 ขอบเขตการวิจัย							
	1) การกำหนดขอบเขต เนื้อหา ลักษณะ ประชากร หรือกลุ่มตัวอย่าง เวลา และตัวแปรที่ศึกษาชัดเจน						
	2) แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัยชัดเจน						
	3) แสดงประโยชน์หรือคุณค่าที่ควรได้จากการวิจัย						

ประเด็นหลัก	รายการประเมิน/ประเด็นย่อย	ระดับผลการประเมิน					คะแนน
		5	4	3	2	1	รวม
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ							
	1) ครบถ้วนทุกตัวแปรการวิจัย						
	2) นิยามเชิงปฏิบัติการ ที่สามารถสังเกตประเมินพฤติกรรมได้ง่าย ระบุวิธีวัดชัดเจน						
	3) นิยามตัวแปรความหมายจากข้อสรุปที่สืบค้นของตัวแปรแต่ละตัวชัดเจน						
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง							
	1) มีการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับขั้นตอน ครอบคลุม สอดคล้องกับชื่อเรื่องที่วิจัย						
	2) การอ้างอิงเอกสารตรงกับบรรณานุกรมและถูกต้องตามหลักวิชาการ						
3. วิธีดำเนินการวิจัย							
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มเป้าหมาย)							
	1) ระบุกลุ่มเป้าหมาย ชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์						
	2) ระบุวิธีการสุ่มได้เหมาะสม หรือหากเลือกกลุ่มเป้าหมาย ต้องระบุเกณฑ์การเลือก						
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งนวัตกรรมและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล							
	1) ระบุวิธีดำเนินการ ขอบเขต ขั้นตอนที่ชัดเจน สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์						
	2) เลือกใช้เครื่องมือเหมาะสมสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย						
	3) เลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย						
3.3 การรวบรวมข้อมูล							
	1) การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความชัดเจน น่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพ						

ประเด็นหลัก	รายการประเมิน/ประเด็นย่อย	ระดับผลการประเมิน					คะแนน
		5	4	3	2	1	รวม
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล							
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล							
	1) เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย/ลักษณะข้อมูลและสมมุติฐานการวิจัย						
	2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง และการวิเคราะห์ตรงกับวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย						
	3) มีการกำหนดเกณฑ์เพื่อแปลผลได้อย่างเหมาะสมชัดเจน						
4.2 การนำเสนอผลการวิจัย							
	1) นำเสนอการวิจัยได้ครอบคลุม ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมุติฐานที่กำหนดได้ครบถ้วน						
	2) นำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ ด้วยตารางหรือกราฟ หรือใช้ภาษาในการสื่อความได้ชัดเจน						
5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ							
5.1 การสรุปผล							
	1) สามารถตอบวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่กำหนดไว้ได้ครบถ้วน						
	2) เสนอผลการศึกษาที่โดดเด่น ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย						
5.2 การอภิปรายผล							
	1) อภิปรายผลได้ครอบคลุมทุกคำตอบตามวัตถุประสงค์						
	2) ตีความโดยระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดผลการวิจัยได้ชัดเจน						
	3) มีการยืนยัน (อ้างอิง) ข้อความที่ตีความจากข้อมูลบทที่ 2 ได้อย่างเหมาะสมทุกประเด็น						

ประเด็นหลัก	รายการประเมิน/ประเด็นย่อย	ระดับผลการประเมิน					คะแนน
		5	4	3	2	1	รวม
5.3 ข้อเสนอแนะ							
	1) ข้อเสนอแนะเป็นรูปธรรม มีความชัดเจนและมีประโยชน์สำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถปฏิบัติได้จริง						
	2) ประเด็นเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป มีความน่าสนใจ มีโอกาสดำเนินการต่อได้จริง						
6. บรรณานุกรม							
	1) เขียนได้ถูกต้องตามหลักการ ด้วยรูปแบบเดียวตลอดทั้งเล่ม						
	2) มีเอกสาร ร่องรอย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบครบถ้วน ถูกต้อง						

ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม/ถ้ามี).....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
 (.....)
/...../.....

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถาม

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ

ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.81	0.32	มากที่สุด	4.81	0.33	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้ นิเทศ	4.83	0.27	มากที่สุด	4.74	0.43	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมใน การบริหาร	4.76	0.39	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.80	0.29	มากที่สุด	4.72	0.49	มากที่สุด
รวม	4.80	0.320	มากที่สุด	4.74	0.442	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ

ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร	4.80	0.29	มากที่สุด	4.76	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียน การสอน	4.82	0.28	มากที่สุด	4.72	0.40	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้ สื่อการเรียนการสอน	4.85	0.24	มากที่สุด	4.73	0.43	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและ ประเมินผล	4.80	0.33	มากที่สุด	4.77	0.36	มากที่สุด
รวม	4.82	0.286	มากที่สุด	4.75	0.398	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ

ด้านกระบวนการนิเทศ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	4.76	0.37	มากที่สุด	4.87	0.25	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	4.80	0.29	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ	4.85	0.33	มากที่สุด	4.80	0.36	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ	4.89	0.24	มากที่สุด	4.80	0.36	มากที่สุด
รวม	4.83	0.311	มากที่สุด	4.80	0.371	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติ การสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดระบบนิเทศและประเมิน การเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
รวม	4.81	0.383	มากที่สุด	4.81	0.393	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	5.00	0.000	มากที่สุด	4.86	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงานร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
รวม	4.83	0.362	มากที่สุด	4.84	0.345	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรัชญาหรือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน	4.67	0.5	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และประเมินผล	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีส่วนร่วมในการบริหารและ ประสานงาน อบรมทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์และ การสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิด จากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากร	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำ วิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนางาน ภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.76	0.430	มากที่สุด	4.78	0.413	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้ใกล้ชิด องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่าของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับนับถือ เคารพเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.393	มากที่สุด	4.85	0.371	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร	4.56	0.53	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.78	0.44	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.80	0.380	มากที่สุด	4.76	0.461	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายเนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอนเทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการจัด การเรียนการสอนต่อไป	4.78	0.44	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.82	0.365	มากที่สุด	4.72	0.449	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน	4.67	0.5	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัย และวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วิทยะระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.85	0.385	มากที่สุด	4.73	0.502	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียน และการจบหลักสูตรการศึกษาของผู้เรียน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบการปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.5	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.393	มากที่สุด	4.78	0.424	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือก ในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินตามความต้องการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวางแผนการดำเนินการ พัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.50	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.76	0.438	มากที่สุด	4.87	0.332	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.5	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ	4.67	0.5	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
รวม	4.80	0.399	มากที่สุด	4.71	0.490	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนและการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการประชุมชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.85	0.378	มากที่สุด	4.80	0.394	มากที่สุด

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สื่оและเครื่องมือที่ร่วมกันสร้างขึ้น	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผลและรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อผู้บริหารโรงเรียน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ที่ 5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
รวม	4.89	0.330	มากที่สุด	4.80	0.419	มากที่สุด

ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านผู้บริหารหรือผู้นิเทศ							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ							
1. 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
1.3 มีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้	1	0	1	0	1	0.60	ใช้ได้
1.4 มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.5 จัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอน	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
1.6 สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับครูและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
1.7 มีการกำหนดเป้าหมายความเป็นผู้นำด้านวิชาการและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครู	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \text{ข้อมูลที่มากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่น้อยที่สุด} \\
 &= 1.00 - 0.60 \\
 &= 0.40
 \end{aligned}$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ							
2.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการนิเทศ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
2.2 มีความเป็นผู้นำ กระตุ้น เร้า ชักนำให้ผู้อื่น ยอมรับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน ร่วมกัน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
2.3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ของงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.4 มีการสื่อสาร ยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน สุภาพ เป็นกันเองและมีความจริงใจ	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
2.5 มีส่วนร่วมและประสานงานในการดำเนินงาน อภิปราย ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลงาน ร่วมกัน รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	1	0	1	0	1	0.60	ใช้ได้
2.6 มีการสรรหาสมาชิก จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.7 มีการประเมินผลกระบวนการทำงานและความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \text{ข้อมูลที่มากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่น้อยที่สุด} \\
 &= 1.00 - 0.60 \\
 &= 0.40
 \end{aligned}$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร							
3.1 มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจที่จะให้ข้อมูล วางแผน ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มีอิสระในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2 มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3 มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4 มีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อบรม ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พัฒนา มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5 มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากความสำเร็จในหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.6 มีความไว้วางใจกัน ยึดมั่นผูกพัน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนำวิธีการต่าง ๆ มาแก้ปัญหาและพัฒนาภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \text{ข้อมูลที่มากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่น้อยที่สุด} \\
 &= 1.00 - 1.00 \\
 &= 0.00
 \end{aligned}$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ							
4.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.2 มีความร่วมมือกัน อุทิศตน อุทิศเวลา และ สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความคุ้มค่า ของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
4.3 การยอมรับนับถือ เคารพ เชื่อมั่นในตัว ผู้บริหารและยอมรับความสามารถของเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.4 มีความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์และ ประสิทธิภาพขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
4.5 มีความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัย และความภาคภูมิใจ รวมทั้งสุขภาพร่างกายและ จิตใจ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \text{ข้อมูลที่มากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่น้อยที่สุด} \\
 &= 1.00 - 0.80 \\
 &= 0.20
 \end{aligned}$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร							
1.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบหลักสูตร	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
1.2 มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
1.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.4 มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.5 มีการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \text{ข้อมูลที่มากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่น้อยที่สุด} \\
 &= 1.00 - 0.80 \\
 &= 0.20
 \end{aligned}$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนการสอน							
2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหาวิชา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน	0	1	0	1	1	0.60	ใช้ได้
2.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3 มีการดำเนินการสอนที่มีขั้นตอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
2.4 มีการวิเคราะห์ลักษณะ ความรู้ความสามารถ และความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการจัดการเรียนการสอนต่อไป	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \text{ข้อมูลที่มากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่น้อยที่สุด} \\
 &= 1.00 - 0.60 \\
 &= 0.40
 \end{aligned}$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน							
3.1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2 มีการผลิตและการใช้สื่อที่เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพ ทันสมัยและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเหมาะสมกับเวลา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.6 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \text{ข้อมูลที่มากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่น้อยที่สุด} \\
 &= 1.00 - 1.00 \\
 &= 0.00
 \end{aligned}$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดและประเมินผล							
4.1 มีการวัดและประเมินผลตามเนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถ ที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.2 มีการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตาม สภาพจริง	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
4.3 ใช้การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล ของผู้เรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
4.4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการ แก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตร การศึกษาของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.5 มีการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.6 ใช้ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือ พูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
4.7 มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียน ต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \text{ข้อมูลที่มากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่น้อยที่สุด} \\
 &= 1.00 - 0.80 \\
 &= 0.20
 \end{aligned}$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ							
1.1 มีการวิเคราะห์ สังเกต ตรวจสอบ สภาพปัญหาที่แท้จริงและเกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง	1	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
1.2 มีการกำหนดความต้องการและนำไปจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญก่อนหลังตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.3 มีการกำหนดแนวทาง ทางเลือกในการแก้ปัญหา กิจกรรมนิเทศและดำเนินการตามความต้องการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.4 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ และความคาดหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.5 มีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้

ค่าพิสัย = ข้อมูลที่มากที่สุด - ข้อมูลที่น้อยที่สุด

$$= 1.00 - 0.80$$

$$= 0.20$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนการนิเทศ							
2.1 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.2 มีการวางแผนที่ดี กำหนดเป็นกิจกรรม กำหนดรายละเอียด กำหนดกระบวนการ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3 จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ระบุสาระสำคัญของโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการ ดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.4 มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจน และเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.5 มีนิเทศ การกำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \text{ข้อมูลที่มากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่น้อยที่สุด} \\
 &= 1.00 - 1.00 \\
 &= 0.00
 \end{aligned}$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ							
3.1 มีการประชุม ชี้แจงบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติให้ตรงกัน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
3.2 ผู้นิเทศทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการนิเทศและการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งพิจารณาความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3 ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการนิเทศต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
3.4 ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5 บันทึกผล รายงานและสรุปผลการนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ค่าพิสัย = ข้อมูลที่มากที่สุด - ข้อมูลที่น้อยที่สุด

$$= 1.00 - 0.80$$

$$= 0.20$$

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ							
4.1 มีการรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายใน โรงเรียนทั้งหมด โดยใช้วิธีการ สือและเครื่องมือที่ ร่วมกันสร้างขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.2 มีการประเมิน ตรวจสอบความสำเร็จของ โครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินผล และรายงานการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนต่อ ผู้บริหารโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.4 ประเมินการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจ ของครู	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.5 สรุปผลและรายงานผลการนิเทศภายในเพื่อ นำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาต่อไป	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ค่าพิสัย = ข้อมูลที่มากที่สุด - ข้อมูลที่น้อยที่สุด

$$= 1.00 - 0.80$$

$$= 0.20$$

Printout by AMOS

Analysis Summary

Groups

Group number 1 (Group number 1)

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 612

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

AA1.1

AA1.2

AA1.3

AA1.4

AA1.5

AA1.6

AA1.7

AA2.1

AA2.2

AA2.3

AA2.4

AA2.5

AA2.6

AA2.7

AA3.1

AA3.2

AA3.3

AA3.4

AA3.5

AA3.6

AA4.1

AA4.2

AA4.3

AA4.4

AA4.5

BB1.1

BB1.2

BB1.3

BB1.4

BB1.5

BB2.1

BB2.2

BB2.3

BB2.4

BB2.5

BB3.1

BB3.2

BB3.3

BB3.4

BB3.5

BB4.1

BB4.2

BB4.3

BB4.4

BB4.5

BB4.6

BB4.7

CC1.1

CC1.2

CC1.3

CC1.4

CC1.5

CC2.1

CC2.2

CC2.3

CC2.4

CC2.5

CC3.1

CC3.2

CC3.3

CC3.4

CC3.5

CC4.1

CC4.2

CC4.3

CC4.4

CC4.5

BB3.6

Unobserved, endogenous variables

A1

A2

A3

A4

B1

B2

B3

B4

C1

C2

C3

C4

A

B

C

Unobserved, exogenous variables

e1

e2

e3

e4

e5

e6

e7

e8

e9

e10

e11

e12

e13

e14

e15

e16

e17

e18

e19

e20

e21

e22

e23

e24

e25

e26

e27

e28

e29

e30

e31

e32

e33

e34

e35

e36

e37

e38

e39

e40

e42

e43

e44

e45

e46

e47

e48

e49

e50

e51

e52

e53

e54

e55

e56

e57

e58

e59

e60

e61

e62

e63

e64

e65

e66

e67

e68

ABC

eA

eB

eC1

eC2

eC3

eC

eC4

eB4

eB3

eB2

eB1

eA4

eA3

eA2

eA1

e41

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model:	167
Number of observed variables:	68
Number of unobserved variables:	99
Number of exogenous variables:	84
Number of endogenous variables:	83

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	99	0	0	0	0	99
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	67	56	84	0	0	207
Total	166	56	84	0	0	306

Models

Default model (Default model)

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 2346

Number of distinct parameters to be estimated: 207

Degrees of freedom (2346 - 207): 2139

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 6261.310

Degrees of freedom = 2139

Probability level = .000

Group number 1 (Group number 1 - Default model)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default
model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
A	<--- ABC	1.000				
C	<--- ABC	1.485	.100	14.904	***	
B	<--- ABC	2.161	.127	17.045	***	
A1	<--- A	1.000				
A2	<--- A	1.216	.080	15.201	***	
A3	<--- A	1.828	.105	17.343	***	
A4	<--- A	1.819	.106	17.116	***	
B1	<--- B	1.000				
B2	<--- B	.946	.035	27.096	***	
B3	<--- B	.899	.036	25.275	***	
B4	<--- B	.804	.034	23.582	***	
C1	<--- C	1.000				
C2	<--- C	.927	.045	20.747	***	
C3	<--- C	1.077	.051	21.181	***	
C4	<--- C	1.090	.048	22.519	***	
AA1.2	<--- A1	1.310	.059	22.175	***	
AA1.3	<--- A1	1.301	.067	19.532	***	
AA1.4	<--- A1	1.156	.067	17.228	***	
AA1.5	<--- A1	1.390	.094	14.781	***	
AA1.6	<--- A1	1.381	.081	17.159	***	
AA1.7	<--- A1	1.287	.079	16.205	***	
AA2.1	<--- A2	1.000				
AA2.2	<--- A2	1.227	.058	21.155	***	
AA2.3	<--- A2	1.356	.068	19.983	***	

AA2.4 <--- A2	1.487	.078	19.139	***
AA2.5 <--- A2	1.546	.079	19.648	***
AA2.6 <--- A2	1.713	.080	21.317	***
AA3.1 <--- A3	1.000			
AA3.2 <--- A3	1.054	.030	35.172	***
AA3.3 <--- A3	1.065	.039	27.475	***
AA3.4 <--- A3	1.022	.039	26.128	***
AA3.5 <--- A3	.900	.035	25.583	***
AA3.6 <--- A3	.888	.034	26.489	***
AA4.1 <--- A4	1.000			
AA4.2 <--- A4	1.034	.037	27.660	***
AA4.3 <--- A4	1.106	.037	30.066	***
AA4.4 <--- A4	1.077	.047	22.850	***
AA4.5 <--- A4	1.177	.045	26.223	***
BB1.1 <--- B1	1.000			
BB1.2 <--- B1	1.002	.029	34.581	***
BB1.3 <--- B1	.989	.034	29.456	***
BB1.4 <--- B1	.922	.035	26.500	***
BB1.5 <--- B1	.926	.033	28.098	***
BB2.1 <--- B2	1.000			
BB2.2 <--- B2	.979	.030	32.971	***
BB2.3 <--- B2	1.034	.038	27.147	***
BB2.4 <--- B2	.963	.038	25.559	***
BB2.5 <--- B2	.879	.037	24.075	***
BB3.1 <--- B3	1.000			

BB3.2 <--- B3	.890	.038	23.130	***
BB3.3 <--- B3	.878	.040	21.788	***
BB3.4 <--- B3	.992	.046	21.597	***
BB3.5 <--- B3	.943	.046	20.427	***
BB4.1 <--- B4	1.000			
BB4.2 <--- B4	.783	.039	20.222	***
BB4.3 <--- B4	1.097	.049	22.360	***
BB4.4 <--- B4	.887	.048	18.386	***
BB4.5 <--- B4	.865	.042	20.637	***
BB4.6 <--- B4	.926	.043	21.748	***
CC1.1 <--- C1	1.000			
CC1.2 <--- C1	.976	.041	24.039	***
CC1.3 <--- C1	.997	.046	21.887	***
CC1.4 <--- C1	.876	.048	18.196	***
CC1.5 <--- C1	.920	.049	18.895	***
CC2.1 <--- C2	1.000			
CC2.2 <--- C2	1.092	.041	26.588	***
CC2.3 <--- C2	1.187	.046	25.814	***
CC2.4 <--- C2	1.120	.045	25.032	***
CC2.5 <--- C2	1.276	.046	27.799	***
CC3.1 <--- C3	1.000			
CC3.2 <--- C3	1.013	.039	25.784	***
CC3.3 <--- C3	.912	.040	22.949	***
CC3.4 <--- C3	1.139	.039	28.945	***
CC3.5 <--- C3	.950	.038	25.092	***

CC4.2 <--- C4	.967	.032	30.643	***
CC4.3 <--- C4	.981	.036	27.164	***
CC4.4 <--- C4	1.089	.038	28.421	***
CC4.5 <--- C4	.991	.035	28.707	***
CC4.1 <--- C4	1.000			
BB3.6 <--- B3	.690	.040	17.066	***
AA2.7 <--- A2	1.628	.079	20.594	***
AA1.1 <--- A1	1.000			
BB4.7 <--- B4	1.200	.059	20.328	***

Standardized Regression Weights: (Group number 1 -
Default model)

	Estimate
A <--- ABC	.942
C <--- ABC	.900
B <--- ABC	.935
A1 <--- A	.930
A2 <--- A	.902
A3 <--- A	.880
A4 <--- A	.932
B1 <--- B	.950
B2 <--- B	.903
B3 <--- B	.905
B4 <--- B	.974
C1 <--- C	.934
C2 <--- C	.918

C3	<---	C	.791
C4	<---	C	.954
AA1.2	<---	A1	.774
AA1.3	<---	A1	.779
AA1.4	<---	A1	.737
AA1.5	<---	A1	.725
AA1.6	<---	A1	.798
AA1.7	<---	A1	.741
AA2.1	<---	A2	.710
AA2.2	<---	A2	.768
AA2.3	<---	A2	.817
AA2.4	<---	A2	.852
AA2.5	<---	A2	.865
AA2.6	<---	A2	.872
AA3.1	<---	A3	.858
AA3.2	<---	A3	.865
AA3.3	<---	A3	.878
AA3.4	<---	A3	.866
AA3.5	<---	A3	.810
AA3.6	<---	A3	.826
AA4.1	<---	A4	.842
AA4.2	<---	A4	.860
AA4.3	<---	A4	.902
AA4.4	<---	A4	.764
AA4.5	<---	A4	.884

BB1.1 <---	B1	.856
BB1.2 <---	B1	.861
BB1.3 <---	B1	.872
BB1.4 <---	B1	.823
BB1.5 <---	B1	.850
BB2.1 <---	B2	.840
BB2.2 <---	B2	.837
BB2.3 <---	B2	.847
BB2.4 <---	B2	.817
BB2.5 <---	B2	.787
BB3.1 <---	B3	.808
BB3.2 <---	B3	.795
BB3.3 <---	B3	.762
BB3.4 <---	B3	.757
BB3.5 <---	B3	.726
BB4.1 <---	B4	.789
BB4.2 <---	B4	.669
BB4.3 <---	B4	.804
BB4.4 <---	B4	.739
BB4.5 <---	B4	.755
BB4.6 <---	B4	.788
CC1.1 <---	C1	.779
CC1.2 <---	C1	.802
CC1.3 <---	C1	.814
CC1.4 <---	C1	.789

CC1.5 <---	C1	.783
CC2.1 <---	C2	.816
CC2.2 <---	C2	.811
CC2.3 <---	C2	.859
CC2.4 <---	C2	.842
CC2.5 <---	C2	.900
CC3.1 <---	C3	.809
CC3.2 <---	C3	.822
CC3.3 <---	C3	.797
CC3.4 <---	C3	.892
CC3.5 <---	C3	.847
CC4.2 <---	C4	.876
CC4.3 <---	C4	.869
CC4.4 <---	C4	.924
CC4.5 <---	C4	.846
CC4.1 <---	C4	.879
BB3.6 <---	B3	.631
AA2.7 <---	A2	.843
AA1.1 <---	A1	.660
BB4.7 <---	B4	.747

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e1 <--> e2	.111	.012	9.263	***	
e1 <--> e4	.033	.009	3.502	***	
e2 <--> e3	.076	.011	6.777	***	
e2 <--> e5	-.108	.013	-8.149	***	
e1 <--> e3	.064	.011	5.834	***	
e3 <--> e5	-.095	.013	-7.379	***	
e4 <--> e6	-.062	.010	-6.236	***	
e8 <--> e9	.057	.011	5.279	***	
e8 <--> e12	-.042	.010	-4.306	***	
e8 <--> e11	-.049	.010	-4.913	***	
e9 <--> e10	.070	.011	6.412	***	
e10 <--> e14	-.034	.010	-3.369	***	
e11 <--> e12	.053	.010	5.271	***	
e13 <--> e14	.068	.012	5.480	***	
e15 <--> e16	.071	.012	6.182	***	
e16 <--> e18	-.061	.010	-6.198	***	
e15 <--> e18	-.049	.010	-4.945	***	
e18 <--> e19	.052	.010	4.948	***	
e19 <--> e20	.051	.010	4.941	***	
e21 <--> e25	-.055	.012	-4.642	***	
e23 <--> e25	-.060	.010	-5.784	***	
e26 <--> e27	.075	.012	6.213	***	
e28 <--> e29	.073	.011	6.878	***	

e29 <--> e30	.081	.011	7.416	***
e31 <--> e32	.087	.012	7.482	***
e32 <--> e33	.036	.010	3.510	***
e37 <--> e38	.100	.013	7.698	***
e39 <--> e40	.175	.019	9.006	***
e42 <--> e43	.076	.013	5.885	***
e42 <--> e45	-.054	.011	-4.744	***
e44 <--> e45	.127	.016	8.162	***
e43 <--> e44	.102	.014	7.169	***
e43 <--> e45	.063	.014	4.375	***
e45 <--> e48	-.084	.015	-5.489	***
e45 <--> e47	-.037	.010	-3.741	***
e46 <--> e47	.056	.011	5.042	***
e47 <--> e48	.073	.015	4.689	***
e50 <--> e51	-.040	.010	-3.840	***
e52 <--> e53	.076	.011	6.994	***
e55 <--> e56	.051	.010	5.001	***
e59 <--> e60	.034	.012	2.811	.005
e59 <--> e62	.025	.011	2.403	.016
e60 <--> e62	-.039	.010	-3.835	***
e61 <--> e63	.056	.010	5.859	***
e64 <--> e67	-.074	.008	-8.677	***
e64 <--> e66	-.047	.008	-5.625	***
e65 <--> e67	-.062	.008	-7.590	***
e65 <--> e68	-.059	.009	-6.661	***

e54 <--> e55	.046	.010	4.671	***
e51 <--> e52	.030	.010	2.908	.004
e49 <--> e50	.049	.015	3.389	***
e49 <--> e52	-.086	.011	-7.648	***
e49 <--> e53	-.061	.012	-5.150	***
e17 <--> e20	-.053	.009	-5.599	***
e15 <--> e17	-.037	.009	-3.919	***
e1 <--> e5	-.047	.013	-3.608	***

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e1 <--> e2	.456
e1 <--> e4	.137
e2 <--> e3	.343
e2 <--> e5	-.383
e1 <--> e3	.272
e3 <--> e5	-.345
e4 <--> e6	-.284
e8 <--> e9	.216
e8 <--> e12	-.184
e8 <--> e11	-.209
e9 <--> e10	.277
e10 <--> e14	-.133
e11 <--> e12	.252
e13 <--> e14	.262
e15 <--> e16	.325

e16 <--> e18	-.282
e15 <--> e18	-.232
e18 <--> e19	.225
e19 <--> e20	.214
e21 <--> e25	-.229
e23 <--> e25	-.307
e26 <--> e27	.308
e28 <--> e29	.304
e29 <--> e30	.327
e31 <--> e32	.349
e32 <--> e33	.146
e37 <--> e38	.364
e39 <--> e40	.422
e42 <--> e43	.248
e42 <--> e45	-.188
e44 <--> e45	.428
e43 <--> e44	.319
e43 <--> e45	.197
e45 <--> e48	-.214
e45 <--> e47	-.140
e46 <--> e47	.226
e47 <--> e48	.207
e50 <--> e51	-.173
e52 <--> e53	.343
e55 <--> e56	.236

e59 <--> e60	.134
e59 <--> e62	.123
e60 <--> e62	-.195
e61 <--> e63	.276
e64 <--> e67	-.552
e64 <--> e66	-.283
e65 <--> e67	-.475
e65 <--> e68	-.329
e54 <--> e55	.209
e51 <--> e52	.138
e49 <--> e50	.189
e49 <--> e52	-.352
e49 <--> e53	-.234
e17 <--> e20	-.251
e15 <--> e17	-.176
e1 <--> e5	-.157

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ABC	.153	.019	8.247	***	
eA	.019	.003	7.365	***	
eB	-.047	.006	-8.339	***	
eC	.079	.008	9.827	***	
eC1	.030	.007	4.148	***	
eC2	.032	.005	6.543	***	

eC3	.009	.005	1.676	.094
eC4	.049	.006	8.879	***
eB4	.024	.006	3.907	***
eB3	.006	.006	.886	.375
eB2	.004	.005	.691	.490
eB1	.014	.006	2.236	.025
eA4	.024	.005	4.950	***
eA3	.024	.005	4.955	***
eA2	.004	.002	2.223	.026
eA1	.027	.004	6.940	***
e1	.257	.016	16.297	***
e2	.228	.015	15.272	***
e3	.217	.014	15.200	***
e4	.223	.014	15.940	***
e5	.346	.022	15.802	***
e6	.216	.014	15.275	***
e7	.271	.017	16.192	***
e8	.254	.015	16.868	***
e9	.271	.016	16.808	***
e10	.236	.014	16.371	***
e11	.215	.014	15.835	***
e12	.208	.013	15.636	***
e13	.240	.015	15.651	***
e14	.280	.018	15.974	***
e15	.215	.015	14.767	***

e16	.224	.015	15.292	***
e17	.201	.013	15.128	***
e18	.208	.014	15.175	***
e19	.255	.016	16.290	***
e20	.220	.014	16.054	***
e21	.244	.016	15.690	***
e22	.224	.014	16.019	***
e23	.167	.012	14.086	***
e24	.492	.029	16.770	***
e25	.231	.016	14.222	***
e26	.248	.016	15.604	***
e27	.239	.015	15.512	***
e28	.209	.014	15.378	***
e29	.275	.017	16.472	***
e30	.223	.014	15.834	***
e31	.250	.016	16.109	***
e32	.246	.015	16.243	***
e33	.253	.016	15.998	***
e34	.277	.017	16.434	***
e35	.285	.017	16.686	***
e36	.289	.018	16.063	***
e37	.250	.015	16.190	***
e38	.303	.018	16.512	***
e39	.399	.024	16.576	***
e40	.433	.026	16.768	***

e42	.275	.017	15.817	***
e43	.343	.020	16.841	***
e44	.299	.019	15.608	***
e45	.296	.019	15.758	***
e46	.255	.016	16.249	***
e47	.238	.015	15.768	***
e48	.517	.032	16.194	***
e49	.289	.020	14.790	***
e50	.235	.016	14.603	***
e51	.226	.015	14.892	***
e52	.207	.014	15.063	***
e53	.238	.015	15.465	***
e54	.196	.013	15.637	***
e55	.242	.016	15.558	***
e56	.195	.013	14.834	***
e57	.201	.013	15.277	***
e58	.148	.011	13.496	***
e59	.260	.017	15.628	***
e60	.242	.016	15.432	***
e61	.235	.014	16.230	***
e62	.163	.012	13.555	***
e63	.174	.011	15.643	***
e64	.160	.011	14.150	***
e65	.153	.011	14.278	***
e66	.169	.011	15.664	***

e67	.111	.010	11.608	***
e68	.213	.013	16.131	***
e41	.392	.023	17.127	***

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 -
Default model)**

	Estimate
C	.809
B	.874
A	.887
C4	.949
C3	.792
C2	.918
C1	.933
B4	.948
B3	.830
B2	.814
B1	.901
A4	.859
A3	.770
A2	.813
A1	.866
BB3.6	.398
CC4.5	.715
CC4.4	.853
CC4.3	.755

CC4.2	.768
CC4.1	.772
CC3.5	.718
CC3.4	.796
CC3.3	.635
CC3.2	.675
CC3.1	.654
CC2.5	.810
CC2.4	.708
CC2.3	.738
CC2.2	.657
CC2.1	.665
CC1.5	.613
CC1.4	.623
CC1.3	.662
CC1.2	.643
CC1.1	.607
BB4.7	.558
BB4.6	.620
BB4.5	.571
BB4.4	.546
BB4.3	.646
BB4.2	.447
BB4.1	.623
BB3.5	.527

BB3.4	.573
BB3.3	.581
BB3.2	.632
BB3.1	.653
BB2.5	.619
BB2.4	.667
BB2.3	.717
BB2.2	.700
BB2.1	.706
BB1.5	.723
BB1.4	.678
BB1.3	.760
BB1.2	.741
BB1.1	.732
AA4.5	.781
AA4.4	.583
AA4.3	.813
AA4.2	.739
AA4.1	.708
AA3.6	.682
AA3.5	.655
AA3.4	.750
AA3.3	.771
AA3.2	.748
AA3.1	.736

AA2.7	.710
AA2.6	.760
AA2.5	.748
AA2.4	.726
AA2.3	.668
AA2.2	.590
AA2.1	.504
AA1.7	.548
AA1.6	.636
AA1.5	.526
AA1.4	.544
AA1.3	.607
AA1.2	.599
AA1.1	.436

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	207	6261.310	2139	.000	2.927
Saturated model	2346	.000	0		
Independence model	68	27059.112	2278	.000	11.878

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.040	.950	.907	.702
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.458	.039	.011	.038

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.933	.915	.961	.945	.960
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.939	.688	.714
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	13122.310	12733.713	13517.500
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	54781.112	54006.367	55562.222

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	24.978	21.477	20.841	22.124
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	93.386	89.658	88.390	90.937

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.010	.099	.102	.000
Independence model	.198	.197	.200	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	15675.310	15728.015	16589.573	16796.573
Saturated model	4692.000	5289.321	15053.654	17399.654
Independence model	57195.112	57212.426	57495.450	57563.450

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	25.655	25.019	26.302	25.741
Saturated model	7.679	7.679	7.679	8.657
Independence model	93.609	92.341	94.887	93.637

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	290	292
Independence model	126	127

Execution time summary

Minimization:	.641
Miscellaneous:	.281
Bootstrap:	.000
Total:	.922

GET DATA /TYPE=XLSX

/FILE='H:\

/SHEET=name '

/CELLRANGE=full

/READNAMES=on

/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.

EXECUTE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

SAVE OUTFILE='H:\

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=V2 V3 V4 V5 V6 V7 V8 V9 V10 V11 V12 V13 V14 V15 V16 V17 V18

V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25 V26 V27 V28 V29 V30 V31 V32 V33 V34 V35 V36

V37 V38 V39 V40 V41 V42 V43 V44 V45 V46 V47 V48 V49 V50 V51 V52 V53 V54

V55 V56 V57 V58 V59 V60 V61 V62 V63 V64 V65 V66 V67 V68 V69

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet1] H:\

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Correlation
1.1000000000000001	317.77	38.826	
1.2	318.27	38.334	
1.3	317.78	38.851	
1.4	317.77	38.826	
1.5	318.22	39.664	
1.6	317.80	38.841	
1.7	318.13	38.829	
2.1	318.07	37.555	
2.2000000000000002	318.07	38.199	
2.2999999999999998	317.77	38.826	
2.4	318.17	38.209	
2.5	318.00	39.254	
2.6	317.78	39.291	
2.7	318.12	39.257	
3.1	317.77	38.826	
3.2	317.77	38.826	
3.3	318.13	37.236	
3.4	318.17	37.531	
3.5	318.27	35.487	
3.6	318.08	37.468	
4.0999999999999996	318.13	36.863	
4.2	318.15	36.536	
4.3	318.10	37.990	

4.4000000000000004	317.77	38.826	.000	.729
4.5	317.77	38.826	.000	.729
1.1000000000000001	318.13	36.863	.293	.720
1.2	317.77	38.826	.000	.729
1.3	318.22	38.681	-.021	.735
1.4	317.80	38.332	.206	.726
1.5	318.10	37.990	.104	.728
2.1	317.77	38.826	.000	.729
2.2000000000000002	317.77	38.826	.000	.729
2.2999999999999998	318.13	36.863	.293	.720
2.4	318.15	36.536	.346	.717
2.5	318.25	35.275	.551	.707
3.1	318.08	36.586	.356	.717
3.2	318.27	38.572	-.005	.734
3.3	317.77	38.826	.000	.729
3.4	318.25	37.377	.194	.724
3.5	317.78	38.545	.165	.727
3.6	317.77	38.826	.000	.729
4.0999999999999996	318.22	38.681	-.021	.735
4.2	317.80	38.332	.206	.726
4.3	318.12	37.257	.228	.723
4.4000000000000004	318.05	37.031	.287	.720
4.5	318.07	37.792	.144	.726
4.5999999999999996	318.13	37.643	.159	.726
4.7	318.15	36.977	.270	.721
1.1000000000000001	318.25	35.987	.427	.713
1.2	318.08	37.027	.277	.721
1.3	318.12	37.257	.228	.723
1.4	318.05	37.031	.287	.720
1.5	318.07	37.792	.144	.726
2.1	317.77	38.826	.000	.729
2.2000000000000002	318.17	37.463	.185	.725
2.2999999999999998	317.98	38.627	.005	.732
2.4	317.78	38.817	-.005	.729
2.5	318.13	37.643	.159	.726
3.1	318.15	36.977	.270	.721
3.2	318.25	35.987	.427	.713
3.3	318.08	37.027	.277	.721
3.4	317.77	38.826	.000	.729
3.5	317.77	38.826	.000	.729
4.0999999999999996	318.13	36.863	.293	.720

4.2	318.15	36.536	.346	.717
4.3	318.25	35.275	.551	.707
4.400000000000000004	318.08	36.586	.3	.717
4.5	318.00	37.458	.2	.723

ภาคผนวก ง

คำสั่งนิเทศภายในโรงเรียนชุมชนหนองหิน



คำสั่ง โรงเรียนชุมชนหนองหิน
ที่ ๙๑ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปผลการดำเนินงานในปี ๒๕๖๒ ด้านการศึกษาว่า ผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ส่วนใหญ่เพิ่มขึ้น แต่โดยส่วนรวมผลเฉลี่ยยังอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โรงเรียนต้องเร่งพัฒนาส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมตั้งแต่ช่วงเริ่มเข้าเรียนอย่างต่อเนื่อง เน้นการฝึกทักษะด้านการอ่าน เขียนและคิดคำนวณให้กับนักเรียนระดับประถมศึกษา และเพิ่มทักษะที่ซับซ้อนให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ช่วยแก้ปัญหาการออกกลางคันของนักเรียน โดยจัดกิจกรรมให้น่าสนใจและท้าทาย จัดบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตร ด้านการบริหารจัดการส่วนใหญ่ถือว่าอยู่ในระดับดี ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการทำให้ความสำคัญต่องานวิชาการน้อย กว่าด้านอื่นๆ การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนอื่นจะนำไปสู่การบริหารจัดการยังมีน้อย สพร. จึงกำหนดนโยบายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ ในด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามนโยบายและแนวคิดดังกล่าวได้ บุคลากรในโรงเรียนเป็นกลุ่มคนสำคัญที่สุดที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่กับปัญหาจริง ปัญหาและสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง จึงแต่งตั้งบุคลากรต่อไปนี้เป็นคณะผู้นิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

๑. ฝ่ายคณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

๑. นายจักรภัทร จำปาล่อน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒. นางอัจฉรา คำจันทร์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๓. นายรังสิทธิ์ เคนทรภักดิ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
๔. นางสาวมัย รัตนธรรมธาดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	กรรมการ
๕. นายมนูญ มหาสิงห์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่

- กำหนดเป้าหมายของงานนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงาน เป็นหมู่คณะ โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เคารพในหลักการและเหตุผลของการปรับปรุงคุณภาพของงานช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน และเรื่องอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู
- กระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น แจ้งข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทางวิชาการการไปเยี่ยมชมนิทรรศการของหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้อ่านวารสารทางวิชาการและการเขียนบทความ
- ร่วมมือกับคณะครูดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน
- สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ยกย่องชมเชยในที่ประชุม นำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาแสดงให้เห็นแก่บุคคลอื่น แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตามความถนัด และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

- ติดตามประเมินผลและพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน

๒. คณะกรรมการนิเทศ ระดับก่อนประถมศึกษา ประกอบด้วย

๑. นางละมัย รัตนธรรมาดา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวอารีรัตน์ ประโยชน์มี	ครู	กรรมการ
๓. นางสุดาวลัย ศรีเสาวงษ์	ครู	กรรมการ

๓. คณะกรรมการนิเทศ ระดับประถมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ ประกอบด้วย

๑. นายมนูญ มหาสิงห์	หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ	ประธานกรรมการ
๒. นางคนึงนิต กงภูธร	ครู	กรรมการ
๓. นางพรทิพย์ มีดี	ครู	กรรมการ

๔. คณะกรรมการนิเทศ ระดับประถมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ ประกอบด้วย

๑. นายรังสิทธิ์ เคนทรภักดิ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ประธานกรรมการ
๒. นางธนาธิภรณ์ มูลอามาตย์	ครู	กรรมการ
๓. นางอัมมใจ คำมา	ครู	กรรมการ

๕. คณะกรรมการนิเทศ ระดับมัธยมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๑-๓ ประกอบด้วย

๑. นางอัจฉรา คำจันทร์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	ประธานกรรมการ
๒. นางพลอยไพลิน ประสิทธิ์พันธ์	ครู	กรรมการ
๓. นางอรุณี วิสาพันธุ์	ครู	กรรมการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าว ปฏิบัติหน้าที่วิเคราะห์ความต้องการรับการนิเทศ การพัฒนางานวิชาการ วางแผนการนิเทศภายใน สร้างเครื่องมือการพัฒนาและการเก็บข้อมูล การดำเนินการนิเทศภายในเพื่อช่วยส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ สรุปผลการนิเทศภายในเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

ตั้ง ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างงานวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วิจัยในชั้นเรียน

เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19

โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน

โดย

นางสาวนพพร นัตทะยาย

ตำแหน่ง ครู โรงเรียนชุมชนหนองหิน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Development of Learning achievement in English languages of Grade 6
Students in COVID-19 situation by applying the flipped classroom
concept inverted.

By

Miss Nawaporn Nadtayay

Loei Primary Educational Service Area Office 2

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก นายกัมปนาท ศรีเชื้อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดร. วนิดา สิมพล ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบโครงการพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องอย่างดียิ่ง ตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ตลอดจนคำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในงานวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน ท่านรองผู้อำนวยการ คณะครู นักเรียนโรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอนองหิน จังหวัด เลย ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในด้านการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบใจนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอนองหิน จังหวัดเลย ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ของวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในความสำเร็จของการวิจัยในครั้งนี้

นวพร นัตทะยาย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน
ผู้วิจัย	นางสาวนพพร นัตทะยาย
ที่ปรึกษา	ดร. วนิตา สิมพล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยร่วมกับนักศึกษาอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพ ของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 2) เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน(Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 3) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19 โดยผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 เก็บข้อมูลระหว่าง เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม 2564 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) จำนวน 4 แผน 10 ชั่วโมง แบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพ ค่าดัชนีประสิทธิภาพ ค่าดัชนีประสิทธิผล และคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ ผลการวิจัยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน สรุปผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าเฉลี่ยรายแผนตั้งแต่ 3.6 – 4.4 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.00 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคุณภาพและเหมาะสมรายแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุด และภาพรวมของผลการประเมินทุกแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.12, S.D.=1.00) และผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผน การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1) เท่ากับ 76.86 ประสิทธิภาพ

ของผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 79.20 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 76.86/79.20 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 75/75

2. ผลการศึกษาดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน (N=30) พบว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยค่าดัชนีประสิทธิผลเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.6648 แสดงว่าแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ร้อยละ 66.48

3. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19 โดยการวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าร้อยละของคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 46.66 ค่าร้อยละของคะแนนหลังเรียน เท่ากับ 79.22 และค่าร้อยละพัฒนาการ เท่ากับ 68.40 แปลผลระดับพัฒนาการภาพรวมตามเกณฑ์อยู่ในระดับสูง โดยแบ่งตามเกณฑ์ได้ดังนี้ มีพัฒนาการสูงมาก จำนวน 3 คน และมีพัฒนาการระดับสูง จำนวน 27 คน

Title	Improving the achievement of English languages of 6th graders in COVID-19 situation by applying the classroom concept inverted.
Researcher	Ms. Nawaporn Nadtayay
Consultant	Dr. Wanida Simpol

Abstract

This research is conducted in conjunction with Indonesian students. Aimed to 1) to develop and Monitor Efficiency of Flipped Classroom Learning Management Plan for Elementary School Students Year 6 2) to examine the effectiveness of flipped classroom learning management plan for 6th graders 3) to study the academic achievements of 6th graders who study using the plan. Flipped Classroom in COVID-19 situations by researchers using research process In semester 1, academic year 2021 Collect data between June and October 2021. Flipped Classroom Learning Management Plan 4 Plans 10 Hours Pre-test and Post-Test after class Analyze data using basic statistics: frequency, percentage, average, standard deviation. Performance Average Performance Index Value.

The results of the research on the development of English achievement of 6th grade students in COVID-19 situations by applying classroom concepts inverted.

1. Results of the assessment of the learning management plan by applying flipped classroom concepts to improve students' English achievement. In covid-19 situations, experts averaged from 3.6 – 4.4 and averaged the overall average of 4.12 standard deviations of 1.00, the performance review of flipped classroom learning management plans for 6th graders was of the highest level and the overall assessment of every learning management plan was at a very high level ($\bar{x}=4.12$, S.D.=1.00) and the performance monitoring of flipped classroom management plans for fifth graders has a process efficiency value of 76.86, the efficiency of the result (E2) is 79.20, the efficiency (E1/E2) is 76.86/79.20 above the set threshold of 75/75.

2. Inverted Classroom Learning Management Plan Effectiveness Index Study Results For 6th graders (N=30), flipped classroom applications were found to improve the english achievement of elementary school students. In the 6th year of COVID-19,

the overall average effectiveness index is 0.6648, indicating that flipped classroom learning management plans help students achieve higher results. 66.48 percent

3. Results of academic achievement studies of 6th graders who studied using flipped class room learning management plan in COVID-19 situation by analyzing relative development scores of academic achievement. The percentage of preschool scores is 46.66, the percentage of post seal scores is 79.22, and the developmental percentage is 68. as follows Very highly developed. 3 persons and 27 high-level developmen

บทที่ 1

บทนำ

ภาษาอังกฤษถือเป็นภาษาหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเรียนเพื่อใช้ติดต่อสื่อสารกับชนชาวโลกและมีความสำคัญต่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและในชีวิตการทำงาน ประชาชนในแต่ละประเทศจะต้องติดต่อสื่อสารกันในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี การท่องเที่ยวและอื่นๆ โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลาง ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางของมนุษยชาติสำหรับใช้ติดต่อสื่อสารกับผู้คนต่างภาษาต่างวัฒนธรรม จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักจึงมีความสำคัญในชีวิตประจำวัน ภาษาอังกฤษนับว่าเป็นเครื่องมือ ในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ต่างๆของชุมชนโลก นำมาซึ่งมิตรไมตรี และความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจตนเอง และผู้อื่นเข้าใจความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี การคิด สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง รวมทั้ง เข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆได้กว้างขวางขึ้น ซึ่งกระทรวงการศึกษาได้ให้ความสำคัญในด้านภาษาต่างประเทศที่เป็นสาระการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้เรียนตลอดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานคือภาษาอังกฤษ ซึ่งมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 220-221) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) เป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารทั้งด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน โดยใช้กลวิธีการสอนภาษาที่หลากหลาย เช่น การใช้สื่อที่เป็นของจริง การจัดเรียงประโยคที่วาง อย่างสับสน เกมทางภาษา ภาพชุดเรื่องราวและบทบาทสมมติช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกการใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะการใช้ภาษาที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงให้มากที่สุด และมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ทางภาษาไปใช้ในการสื่อความหมายให้เหมาะสมกับสภาพสังคม ซึ่งไม่เน้นรูปแบบ การเรียนหรือโครงสร้างทางภาษาเน้นความสามารถในการสื่อสาร (สมิตรา อังวัฒนกุล, 2540) โดยผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษโดยมุ่งเน้นว่านักเรียนต้องใช้ภาษาอังกฤษ ในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ได้อย่างมีคุณภาพ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระลอกใหม่ ในประเทศไทย ช่วงเดือนธันวาคม 2563 ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวประเทศไทยได้เข้าสู่ฤดูหนาวและอากาศเย็น ได้ส่งผลให้เชื้อไวรัสมีอายุยาวนานขึ้น จากการคาดคะเนพบว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระลอกใหม่ในไทยครั้งนี้อาจจะรุนแรงกว่าเดิม ดังนั้นมาตรการการป้องกันคือ ให้ประชาชนอยู่บ้าน ลดการเดินทาง ลดการรวมกลุ่มกัน (สุรัชย์ โชคครรชิตไชย, 2563: ง-จ) อีกทั้ง

โรงเรียนชุมชนหนองหิน จังหวัดเลย ได้รับคำสั่งให้ปิดสถานศึกษาชั่วคราวและให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนตามตารางปกติ โดยประยุกต์ไปตามความถนัดและความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนและนักเรียน เช่นใช้การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Google Classroom, Google Meet, Line, Facebook, Zoom, DLTV หรือช่องทางใดก็ได้แต่การจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินต่อไป ส่วนกิจกรรมต่าง ๆ นั้นเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด

โรงเรียนชุมชนหนองหินเป็นโรงเรียนขนาดกลางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (วิชา ภาษาอังกฤษ) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา ภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 42.00 (ฝ่ายวิชาการโรงเรียนชุมชนหนองหิน, 2563) ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดคือ ร้อยละ 70 มีสาเหตุมาจากนักเรียนขาดทักษะกระบวนการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ทำกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และครูขาดเทคนิควิธีการสอนที่สร้างความสนใจ นักเรียน นักเรียนไม่มีโอกาสฝึกการใช้ภาษาในชีวิตประจำวัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางการศึกษาที่จะนำมาแก้ปัญหาในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาภาษาอังกฤษและได้ค้นพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร(Communicative Approach)ผสานแนวคิดห้องเรียนแบบกลับด้าน (Flipped Classroom) เป็นวิธีการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำภาษาที่เรียนไปสื่อสารได้อย่างถูกต้องและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมให้มากที่สุดโดยใช้ทักษะสัมพันธ์ และเน้นความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา ขณะเดียวกันก็ไม่ละเลยความถูกต้องของภาษา (สมิตรา อังวัฒนกุล, 2539)

แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ได้ถูกให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในห้องเรียนควบคู่กับการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยห้องเรียนกลับด้านเกิดจากการพัฒนาจากการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อคิดเห็น ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มสู่การลงมือทำกิจกรรม (Bergmann and Sams, 2012) เช่นเดียวกันกับ Abeysekera and Dawson (2015) ได้ตั้งข้อสังเกตกับแนวคิดห้องเรียนกลับด้านไปในทำนองเดียวกันว่า 1) เป็นการปรับเปลี่ยนการบรรยายจากในห้องเรียนออกไปสู่นอกชั้นเรียน 2) มุ่งเน้นใช้เวลาในการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด 3) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดโดยการทำกิจกรรมก่อนและหลังชั้นเรียนนอกจากนี้ November and Mull (2012) ชี้ให้เห็นว่าห้องเรียนกลับด้านเป็นการกำหนดให้ผู้เรียนเตรียมตัวสำหรับบทเรียนครั้งต่อไป โดยการชมวิดีโอหรือสื่อต่างๆ ก่อนเข้าชั้นเรียนทั้งนี้ การกลับด้านการเรียนรู้จะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผู้สอนสามารถสร้างวิดีโอบรรยายตามเนื้อหาทางวิชาการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ก่อนเข้าชั้นเรียนจริงตามการออกแบบหลักสูตร ทำให้ใช้เวลาเรียนในห้องเรียนได้อย่างมีคุณค่ามากขึ้น ในขณะที่กิจกรรมในชั้นเรียน ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม

มากขึ้นเช่นกัน ซึ่งจะอำนวยความสะดวกในการเรียนเพิ่มเติมจากผู้สอน (Milman, 2012) นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจของ (Bergmann and Sams, 2008) ที่ให้มุมมองที่สอดคล้องกันว่าเริ่มจากแนวคิดเรื่องการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนหลักของกระบวนการเรียนการสอนมาปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้ซึ่งเนื้อหาทางทฤษฎีจะถูกปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยผู้เรียนจะเป็นคนรับผิดชอบในการศึกษาบทเรียนด้วยการชมวิดีโอการบรรยายด้วยตนเองก่อนเข้าชั้นเรียน ซึ่งผู้สอนจะเป็นคนบันทึกโดยเชื่อมโยงกับเว็บไซต์ ในขณะที่ผู้เรียนจะได้รับการถ่ายทอดโดยผู้สอนโดยตรงสำหรับกิจกรรมในห้องเรียนการตอบโต้ในบทเรียนโดยการอภิปรายประเด็นหลัก ๆ นอกจากนี้จุดประสงค์พื้นฐานของแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน คือการสนับสนุนให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถใช้เวลาในกิจกรรมภายในห้องเรียนให้มากที่สุด ซึ่งผู้เรียนกับผู้สอนสามารถมีปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ได้ทันทีในระหว่างเรียนคอยให้ความช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นมากไปกว่านั้น วิธีการของ “ห้องเรียนกลับด้าน” มีองค์ประกอบสองส่วนหลัก ๆ อันประกอบไปด้วย 1) การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเรียนรู้นอกห้องเรียน และ 2) การเรียนรู้และการโต้ตอบในชั้นเรียน (Merrill, 2002; Bishop and Verleger, 2013) ซึ่งหลายสถานศึกษาและหลายรายวิชาได้นำแนวคิดดังกล่าวไปใช้รวมถึงวิชาภาษาอังกฤษโรงเรียนชุมชนหนองหินได้เป็นอย่างดี

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นคุณครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย และจากสถานการณ์ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
3. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เนื้อหาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน รวมเวลา 10 ชั่วโมง การศึกษาครั้งนี้ใช้หน่วยการเรียนรู้ได้แก่

1.Unit: Personal Identification	จำนวน 1 แผน 3 ชั่วโมง
2.Unit: Daily Routines	จำนวน 2 แผน 5 ชั่วโมง
3.Unit: Sports day	จำนวน 1 แผน 2 ชั่วโมง

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มเป้าหมายได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำนวน 30 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ที่ใช้สำหรับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้สังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 1 ห้องเรียน นักเรียนจำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ขอบเขตด้านรูปแบบการเรียนรู้ Flipped Classroom ร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้แบบออนไลน์

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ปรากฏผลจากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ในเบื้องต้น มาออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ได้รายละเอียดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนบรรลุผลด้านความสามารถในการเรียนภาษาอังกฤษและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในแอปพลิเคชันต่าง ๆ โดยโรงเรียนชุมชนหนองหินได้ทำการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Classroom, Google Meet เพื่อพัฒนาความสามารถทางด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

4. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยจะใช้เวลาทำวิจัยใน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในแอปพลิเคชันต่าง ๆ โดยการคัดเลือกเนื้อหาจากขอบข่าย (Themes) หัวเรื่อง (Topics) หัวข้อเรื่องย่อย (Sup-Topic) ต่าง ๆ โดยคัดมาจากหน่วยการเรียนรู้จำแนกได้ 3 หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 10 ชั่วโมง

5. ตัวแปรที่ศึกษา

5.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน จำนวน 4 แผน

5.2 ตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึงการออกแบบวางแผนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน เพื่อให้ได้กระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมความสามารถของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง คุณภาพด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ตามเกณฑ์ 75 / 75 โดยมีความหมาย ดังนี้

75 ตัวแรก หมายถึง ประสิทธิภาพกระบวนการพิจารณาจากร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั้งหมดที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมกระบวนระหว่างเรียน การประเมินใบงาน และการทดสอบย่อยท้ายแผนการจัดการเรียนรู้ ที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป

75 ตัวหลัง หมายถึง ประสิทธิภาพผลลัพธ์ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั้งหมดที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเรียนหลังเรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ที่ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป

3. วิธีสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) หมายถึง วิธีจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เป็นการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อฝึกทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน และนำไปประยุกต์ใช้จริง เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เองที่บ้านโดยไม่ต้องมีผู้สอนหรือแนะนำไปจัดนอกเวลาเรียนปกติ แล้วใช้เวลาที่อยู่ร่วมกันในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้สูงสุดต่อผู้เรียนส่วนการบรรยายจะใช้เวลานอกห้องเรียนด้วยการจัดการเรียนผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนการสอน Google Classroom โดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบกรณีศึกษา เพื่อมาอภิปรายในชั้นเรียน ซึ่งครูจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ก่อนเริ่มการสอน

ขั้นที่ 1 วางแผน คุณครูออกแบบแผนการสอน กำหนดวัตถุประสงค์การสอน การเลือกใช้สื่อการสอน กิจกรรมเสริม ที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน กับห้องเรียน และบริบทของโรงเรียน

ขั้นที่ 2 บันทึก เตรียมวิดีโอการสอน คุณครูอาจบันทึกการสอนของตัวเอง หรือใช้บริการจากวิดีโอการสอนที่มีเนื้อหาของบริษัทเรียนครบตามตัวชี้วัด

ขั้นที่ 3 ชื่นชม คุณครูแชร์วิดีโอการสอน ส่งให้กับนักเรียน และอธิบายว่า เนื้อหาในวิดีโอจะนำมาพูดคุยกันในห้องเรียน (ในขั้นตอนนี้คุณครูอาจสร้างกิจกรรม หรือแจกแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ลองทำก่อนการสอนในห้องเรียน)

ในห้องเรียน

ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยน เพื่อสนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน คุณครูเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน และซักถาม จากเนื้อหาที่ได้ศึกษามาแล้วในวิดีโอ เพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร

ขั้นที่ 5 แบ่งกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ คุณครูแบ่งกลุ่มเพื่อให้นักเรียนได้ ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อที่ครอบคลุมหมาย หรือช่วยกันเลือกหัวข้อในการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะการคิด สร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน (ในระหว่างนี้คุณครูสามารถสังเกตเพื่อประเมินนักเรียนในระหว่าง การนำเสนอ คุณครูอาจมอบหมายเป็นแบบฝึกหัด หรือใบงาน)

ขั้นที่ 6 รวมกลุ่มกันอีกครั้ง เพื่อนำเสนอผลงานกลุ่ม เปิดเวทีให้เพื่อน ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และซักถาม

หลังจบการสอน

คุณครูทบทวนการเรียนการสอน แผนการสอนที่ออกแบบไว้ วิดีโอ และสื่อฯ ที่อยู่ใน แผนได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ อย่างไร และเป็นการวัดและประเมินการสอนของคุณครูด้วยเช่นกัน

ทบทวน แผนการสอนที่ออกแบบไป รวมถึงสื่อการเรียนรู้ และกิจกรรมการสอนว่าได้ ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ นักเรียนมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด

ปรับแก้ หากนักเรียนหลายคนยังมีข้อสงสัย คุณครูควรปรับแก้เพื่อให้ผู้เรียน มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ทำซ้ำ หากการเรียนการสอนในวันนั้นได้ผลดี คุณครูควรทำซ้ำ และเสริม กิจกรรมที่ทำทนายเพื่อให้นักเรียนได้ใช้ทักษะที่สูงขึ้น

4. เว็บแอปพลิเคชัน หมายถึงกิจกรรมการเรียนการสอนในระบบการเรียนแบบออนไลน์ เปรียบเสมือน การเรียนในห้องเรียน โดยใช้ Google Classroom ในการเรียนรู้ของนักเรียนจะ

ประกอบด้วยเนื้อหาบทเรียน กระดานสนทนา แบบฝึกหัด แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมและให้นักเรียนทำกิจกรรมโต้ตอบ ตั้งคำถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งกับนักเรียนและครูผู้สอน รวมถึงมีระบบ บันทึกติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเรียน พฤติกรรมการเข้าใช้งานของนักเรียน

5. ออนไลน์ หมายถึง การแสดงถึงสถานะของการเชื่อมต่อกับเครือข่ายไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายใดและเป็นการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตหรือเวปไซด์เว็บ

6. ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คะแนนรายวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยใช้วิธีการตรวจผลงาน และการทดสอบภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

7. สถานการณ์โควิด 19 หมายถึง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid19)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้ใหม่ในการจัดการเรียนการสอนช่วงสถานการณ์โควิด 19
2. นักเรียนได้รับการพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น
3. ครูมีสื่อหรือเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และตรงตามความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคล
4. เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศ ในการพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัยร่วมกับนักศึกษาอินโดนีเซีย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษ
3. แนวคิดเกี่ยวกับห้องเรียนกลับด้าน
4. สถานการณ์โควิด
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

1. วิสัยทัศน์

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 4) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกายความรู้คุณธรรมมีจิตสำนึกในความเป็นพล-เมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

2. หลักการ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหลักการที่สำคัญดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ.2551 : 4-6)

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติมีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ทักษะเจตคติและคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความ เป็นสากล
2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสดำเนินการศึกษ้อย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้เวลาและจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์

3. จุดหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญามีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพจึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 5)

1. มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารการคิดการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังนี้

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสารเป็นความสามารถในการรับและส่งสารมีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิดความรู้ความเข้าใจความรู้สึกและทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคมรวมทั้งการเจรจาต่อรอง

เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผลคุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคมแสวงหาความรู้ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเองสังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลการจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสารการทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลกดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

นอกจากนี้สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง

มาตรฐานการเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุลต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมองและพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ดังนี้

1. ภาษาไทย
2. คณิตศาสตร์
3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ปฏิบัติได้มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากนั้นมาตรฐานการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบเพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไรจะสอนอย่างไรและประเมินอย่างไรรวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบ เพื่อประกันคุณภาพ ดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

5. ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระบุสิ่งที่นักเรียนพึงรู้และปฏิบัติได้รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการเรียนรู้มีความเฉพาะเจาะจงและมีความเป็นรูปธรรมนำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาจัดทำหน่วยการเรียนรู้จัดการเรียนการสอนและเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับการวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน

1. ตัวชี้วัดชั้นปีเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละชั้นปีในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 1–มัธยมศึกษาปีที่ 3)
2. ตัวชี้วัดช่วงชั้นเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4– 6)

6. สารและมาตรฐานการเรียนรู้

สารและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แบ่งได้ ดังนี้

สาระที่ 1 ภาษาเพื่อการสื่อสาร

มาตรฐาน ต 1.1 เข้าใจและตีความเรื่องที่ฟังและอ่านจากสื่อประเภทต่าง ๆ และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

มาตรฐาน ต 1.2 มีทักษะการสื่อสารทางภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความรู้สึก และความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน ต 1.3 นำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความคิดรวบยอด และความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ โดยการพูดกับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก

มาตรฐาน ต 4.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

มาตรฐาน ต 4.2 ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสังคมโลกและการเขียน

สาระที่ 2 ภาษาและวัฒนธรรม

มาตรฐาน ต 2.1 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา และนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ

มาตรฐาน ต 2.2 เข้าใจความเหมือนและความแตกต่างระหว่างภาษาและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษากับภาษาและวัฒนธรรมไทย และนำมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สาระที่ 3 ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

มาตรฐาน ต 3.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในการเชื่อมโยงความรู้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และเป็นพื้นฐานในการพัฒนา แสวงหาความรู้ และเปิดโลกทัศน์ของตน

สาระที่ 4 ภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนโลก

มาตรฐาน ต 4.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

มาตรฐาน ต 4.2 ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสังคมโลก

2. แนวคิดเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษ

การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบันมีหลายแนวคิด การจัดหลักสูตร แนวคิดเกี่ยวกับแนวการสอน และแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ แนวคิดทั้ง 3 นี้ การคัดเลือกกิจกรรมประกอบการเรียนการสอน ตลอดจนเลือกสื่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอนที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเพื่อช่วยให้ การสอนของตนเอง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวคิดสำคัญที่ครูควรศึกษาทำความเข้าใจมีดังต่อไปนี้ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 ก: 101-128)

1. หลักสูตรภาษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Lerner – Centered Language Curriculum)
2. แนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching)
3. การสอนภาษาเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (Language for Specific Purposes)
4. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning)
5. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)
6. การจัดการเรียนการสอนแบบภาษาที่เน้นเนื้อหา (Content-Based Instruction)
7. การสอนภาษาแบบองค์รวม (Whole Language Approach)
8. การเรียนรู้จากการทำโครงการ (Project-Based Learning)
9. การเรียนรู้ที่เน้นภาระงาน (Task-Based Language)
10. การสร้างองค์ความรู้ (Constructivism)
11. วิธีการสอนด้วยการตอบสนองด้วยท่าทาง (Total Physical Response)
12. การเรียนการสอนภาษาอังกฤษแบบโฟร์แมทซิสเต็ม (4 MATS Language System)

กระบวนการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษ การ ที่ครูจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ กระบวนการ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ นั้น ครูต้อง มีเทคนิค วิธีการ ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปว่า ปัญหาที่ครูผู้สอนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ประสบในการจัดห้องเรียนมี 3 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 ข: 1 – 3)

1. การสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนอยากเรียน อยากใช้ภาษาอังกฤษในห้อง
2. การไม่สามารถจัดบรรยากาศในห้องเรียนได้ตามที่คาดหวัง เพราะวัสดุอุปกรณ์ไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอ ผู้เรียนมีระดับความรู้ต่างกัน
3. การแสดงบทบาทของครูในการสอนห้องเรียนเพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับ วัยของผู้เรียน เพราะมีการเน้นการสอนเนื้อหามากเกินไป เทคนิควิธีการที่ สำคัญที่ครูผู้สอนภาษาอังกฤษควรรู้และนำไปใช้ มีดังนี้

การสอนทักษะการฟัง (Listening) คนมักเข้าใจว่าการฟังเกิดขึ้นเอง เมื่อผู้เรียนต้องเผชิญกับภาษานั้นโดยไม่ต้องมีการเรียนการสอน แต่ความจริงแล้วการฟังเพื่อความเข้าใจในการเรียนการสอนภาษาที่สองเป็นทักษะ อันดับแรกที่ต้องได้รับการฝึกฝน การสอนฟังอาจใช้การสอนแบบ Bottom up คือ สอนเป็นลำดับขั้นตอนค่อยเรียนรู้ ทีละน้อย จนเกิดความเข้าใจในที่สุด หรืออาจสอนแบบ Top down คือ การให้ผู้เรียนเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ต่อเนื่องจากพื้นฐานหรือประสบการณ์ของตน การสอนฟังผู้สอนจะต้องฝึก ให้ผู้ฟังสามารถแยกเสียงที่ได้รับฟัง รับรู้ และเข้าใจความหมายเรื่องที่ฟัง วิธีสอนที่ใช้กันทั่วไปในการสอนฟังมีกิจกรรม 3 ขั้นตอน คือ กิจกรรมก่อนฟัง กิจกรรมขณะฟัง และกิจกรรมหลังฟัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 ข : 12 – 13) การสอนออกเสียง (Pronunciation) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่จะสอน คำศัพท์ (Vocabulary) ไวยากรณ์ (Grammar) และฝึกผู้เรียนเรื่องการสนทนา ให้ทำกิจกรรมฝึกต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถในการฟังและอ่านได้ แต่จะสอนเรื่อง การออกเสียงอย่างจริงจังน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะรู้สึกอึดอัดที่จะสอน เรื่องการออกเสียง หรืออาจรู้สึกว่าการสอน ออกเสียงเป็นการสร้างปัญหาระหว่างการเรียนการสอน จึงมักปล่อยให้ นักเรียนฝึกออกเสียงกันเอง ในขณะที่เรียนเรื่องอื่น ๆ แต่แท้จริงแล้วการเน้นสอนออกเสียงไม่เพียงแต่ทำให้ผู้เรียนตระหนักในเรื่องความแตกต่างของเสียงลักษณะของเสียงและความหมายของเสียงเท่านั้น แต่ยังสามารพัฒนาทักษะการพูดได้อย่างมาก การให้ความสนใจ ในเรื่องเสียงที่เปล่งออกมาจากส่วนต่าง ๆ ภายในปาก ทำให้ผู้เรียนรู้ว่าควรลงเสียงหนักเบาในตำแหน่งใดของคำ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจภาษาพูด (Spoken – English) และพัฒนาทักษะความสามารถทางภาษาได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2548 ข: 14)

การสอนออกเสียง มักพบปัญหาที่ครูผู้สอนต้องแก้ไข 3 เรื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 ข: 15-16)

1. สิ่ง que ผู้เรียนได้ยินเพราะผู้เรียนบางคนไม่สามารถแยกความแตกต่างของเสียง ซึ่งอาจเป็นเพราะเสียงนั้นไม่มีในภาษาเดิมของเขาทำให้ฟังเสียงที่แตกต่างกันเป็นเสียงเดียวกัน ผู้สอนต้องพยายามให้เขารับรู้ความแตกต่างของเสียง ซึ่งอาจทำได้โดยการแสดงแผนภาพ แผนภูมิ การสาธิตและการอธิบาย เพื่อฝึกหูของผู้ฟังทีละน้อย จนกระทั่งแตกต่างกันได้
2. การออกเสียงสูง – ต่ำ ผู้สอนต้องให้ผู้เรียนรู้จักการจำแนกอารมณ์ (Moods) และความตั้งใจ (Intention) โดยใช้แถบเสียง (Tape) หรือพูดให้ฟัง เพื่อให้ผู้เรียนสังเกตว่าคนพูดภาษาอังกฤษกันอย่างไรในอารมณ์ ความรู้สึกและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
3. ตัวอักษรแทนเสียง (The Phonetics Alphabet) ผู้เรียนภาษาอังกฤษจำนวนมากมีปัญหาในการออกเสียงตัวสะกด จึงจำเป็นต้องรู้จักหน่วยเสียงที่แตกต่างกัน ซึ่งวิธีที่ดีที่สุดในการส่งเสริมการเรียนรู้เหล่านี้คือ การนำเสนอด้วยสัญลักษณ์ (Phonetics Symbol) ซึ่งเมื่อผู้เรียนสามารถอ่านสัญลักษณ์

ได้ก็จะสามารถรับรู้คำถามเหล่านั้น ออกเสียงอย่างไร การสอนออกเสียงอาจทำได้หลายลักษณะ เช่น Whole Lessons คือ การที่ครูสอนเน้นเรื่อง Stress และ Intonation ขณะดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนฝึกจำรูปแบบการออกเสียงสูง – ต่ำ ออกเสียงวลีที่จำเป็น แล้วพัฒนาต่อไปจนสามารถแสดงละครสั้น ๆ ได้ Discrete Slots คือ การแทรกกิจกรรมการออกเสียงสั้น ๆ ไม่ต่อเนื่องกันลงในบทเรียน ทั้งในรูปแบบฝึกเสียงเดี่ยว และฝึกเสียงคู่ที่แตกต่างกันในช่วงสั้น ๆ ขณะสอนภาษาอังกฤษ Integrated Phases คือ การที่กำหนดให้การออกเสียงเป็นส่วนหนึ่งของบทเรียนโดยให้ฟังเทปแล้วฝึกออกเสียงตามให้ถูกต้อง Opportunistic Phases เป็นการสอนออกเสียงคำบางคำที่น่าสนใจ ขณะสอนไวยากรณ์ หรือคำศัพท์ โดยไม่ต้องใช้เวลา

การสอนไวยากรณ์ (Grammar) ไวยากรณ์ (Grammar) เป็นกระบวนการ ทางภาษาที่จะควบคุม และรวบรวมคำเพื่อก่อให้เกิดหน่วยของความหมายที่ยาวขึ้น ไวยากรณ์จึงเป็นตัวกำหนดเกณฑ์พื้นฐานของกิจกรรม ในห้องเรียนที่มีจุดประสงค์ ของการเรียนรู้ชั่วคราวเพื่อให้ มองเห็นผลได้ในระยะยาว เพราะการใช้ภาษาได้อย่าง คล่องแคล่วควรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้เรียนรู้ด้วย วิธีการหลากหลาย ในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 ข: 19 – 20) การสอนไวยากรณ์ผู้สอนต้องนำเทคนิคการสอนที่หลากหลาย มาใช้ในขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การนำเสนอ (Presentation) เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจรูปแบบและความหมายทั้งในภาษาพูด และ ภาษาเขียน
2. การสอนเป็นตอน ๆ และการอธิบาย (Isolation and Explanation) เป็น การเน้นเรื่อง ส่วนประกอบของไวยากรณ์ ทั้งด้านการออกเสียง รูปแบบ ความหมาย และหน้าที่ หรือกฎเกณฑ์ ในบางชั้นเรียนครูอาจจำเป็นต้องอธิบาย แปล หรือทำให้เห็นภาพรวมโดยใช้ภาษาแม่ของผู้เรียน
3. การฝึกฝน (Practice) เพื่อให้ ผู้เรียนเข้าใจโครงสร้างภาษาได้อย่างลึกซึ้ง ครูควรจัดให้มีแบบฝึกหัด ทั้งที่ให้ทำในชั้นเรียน และที่ให้ทำเป็นการบ้าน ให้มีความหลากหลายครอบคลุมเนื้อหาที่เรียน
4. การทดสอบ (Test) เป็นการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับในสิ่งที่เรียนไปแล้ว เพื่อทราบว่า ผู้เรียนพัฒนาไปมากน้อยเพียงใด ครูควรปรับปรุงการสอนอย่างไรต่อไป การสอนเกมทางภาษา (Language games) เกมทางภาษา หมายถึง กิจกรรมทางภาษาที่จัดขึ้นเพื่อทดสอบ และเสริมสมรรถภาพในการเรียนภาษา โดยเน้นหนักในการผ่อนคลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนาน และเกิดการ เรียนรู้ทั้งในรายบุคคลและสมาชิกในกลุ่ม ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด เรื่องศักดิ์ อำไพพันธ์ (2535: 1-12) กล่าวถึงประโยชน์ และประเภทของเกมทางภาษาว่าทางภาษามีประโยชน์ในการเรียนการสอนมาก

1. ทำให้เนื้อหากระจำง่ายต่อการเข้าใจ
2. ช่วยเสริมสมรรถภาพในการสอนของครู
3. ใช้ทดสอบความรู้ความเข้าใจเนื้อหา

4. ช่วยเราให้ผู้เรียนสนใจบทเรียน
5. ช่วยให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม คนเก่งได้ช่วยเหลือคนอื่น
6. ปรับใช้ได้กับทุกเพศ ทุกวัย
7. ใช้ได้ทั้งรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือทั้งชั้นเรียน
8. ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขสนุกสนาน กล้าแสดงออก อยากร่วมกิจกรรม
9. ช่วยเสริมทักษะทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน และสามารถใช้ในทุกลำดับชั้นของการสอน
10. ใช้ได้หลายสถานการณ์ ทั้งในห้องเรียน กิจกรรมชมรม งานสร้างสรรค์ การพัฒนาจรรยาบรรณ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอนที่ควรจะทำการศึกษาเพื่อ

นำไปใช้ในการตัดสินใจทำแผนการจัดการเรียนและการจัดกระบวนการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับห้องเรียนกลับด้าน

ห้องเรียนกลับด้านหมายถึงการสอนลักษณะหนึ่งซึ่ง แตกต่างไปจากการสอนปกติที่ ผู้เรียนจะศึกษาเนื้อหาที่ผู้สอน บรรยายจากสื่อวีดิทัศน์ โดยใช้เวลานอกชั้นเรียน ส่วนเวลาในชั้นเรียนจะใช้ในการเรียนรู้แบบสืบสอบความรู้และทำการบ้านที่ผู้สอนมอบหมายให้ (McMahon, 2013) จุดเริ่มต้นของการพัฒนานวัตกรรมประเภทนี้เกิดจาก การจัดการเรียนการสอนนักเรียนระดับมัธยมปลายที่โรงเรียน Woodland Park High School เมือง Woodland Park รัฐ Colorado สหรัฐอเมริกา โดยครูผู้สอนวิทยาศาสตร์สอง คนชื่อ Jonathan Bergmann และ Aaron Sams รวบรวมปี ค.ศ. 2007 ที่เขาได้เริ่มทำการบันทึกเทปวิดีโอซึ่งเป็นเนื้อหา สารการสอนเพื่อให้นักเรียนนำไปศึกษาด้วยตนเองที่บ้านแล้วให้ผู้เรียนนำเอาผลการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองนำกลับมา สู่กระบวนการอภิปราย สืบค้นเพื่อหาบทสรุปของคำตอบที่ ชั้นเรียนอีกครั้งหนึ่งโดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการจัดประสบการณ์ทางการเรียนดังกล่าว ซึ่งวิธีการเรียน แบบนี้เป็นการเรียนแบบกลับทางแนวคิดจากแบบเดิมที่ต้อง เรียนเนื้อหาที่โรงเรียนและนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน โดยให้ เรียนเนื้อหาที่บ้านด้วยตนเอง แล้วนำงานหรือประสบการณ์ที่ได้รับมาทำการเรียนรู้เพิ่มเติมที่โรงเรียนร่วมกันกับเพื่อนต่อไป โดยครูจะเป็นผู้ให้คำแนะนำชี้แจงในประเด็นคำตอบที่เกิดขึ้น ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้ภายหลังได้พัฒนาและขยายขอบข่ายไปกว้างขวางโดยเฉพาะการปรับใช้กับสื่อ ICT หลากหลายประเภท ที่มีศักยภาพค่อนข้างสูงในปัจจุบัน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556)

ดังนั้นห้องเรียนกลับด้าน หรือห้องเรียนกลับทาง คือ แนวทางการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่ง กลับด้านหรือกลับทาง จากการเรียนการสอนแบบเดิม ที่เน้นการเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นผู้สอน และเปลี่ยนการเรียนการสอนโดย ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมและผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ช (Coach) คอยแนะนำให้ผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2556) อธิบายเหตุผลที่ควรกลับด้านของเรียนมีผลต่อการเรียนรู้ดังนี้

1. เพื่อเปลี่ยนวิธีการสอนของผู้สอน จากการบรรยาย หน้าชั้น
2. เพื่อใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสมัยใหม่ชอบ
3. ช่วยผู้เรียนที่มีงานยุ่ง บางคนเป็นนักกีฬาต้องขาด เรียนไปแข่งขัน
4. ช่วยผู้เรียนเรียนอ่อนที่ชวนขวย ในห้องเรียนกลับ ทางผู้เรียนเหล่านี้จะได้รับความเอาใจใส่ของครู
5. ช่วยผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันให้ก้าวหน้า ในการเรียนตามความสามารถของตน เพราะผู้เรียนสามารถฟัง วิดีทัศน์ที่รอบก็ได้หยุดตรงไหนก็ได้
6. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถหยุดและกรอกลับครูของตน ได้ทำให้ผู้เรียนจัดเวลาเรียนตามที่ตนพอใจ
7. ช่วยให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเพิ่มขึ้น ตรงกันข้ามกับสิ่งที่เรียกว่าการเรียนแบบออนไลน์ การกลับทาง ห้องเรียน ยังคงเป็นการเรียนแบบผู้เรียนมาโรงเรียน และผู้เรียน สัมผัสกับผู้สอน ห้องเรียนกลับทางเป็นการใช้พลังทั้งของระบบ ออนไลน์ และระบบพบหน้า ช่วยเปลี่ยนหรือเพิ่มบทบาทของครู ให้เป็นทั้งพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อน เพื่อนบ้าน (Neighbor) และ ผู้เชี่ยวชาญ (Expert)
8. ช่วยให้ผู้สอนรู้จักผู้เรียนดีขึ้นหน้าที่ของผู้สอนไม่ใช่เพียงช่วยให้ศิษย์ได้วิชาหรือเนื้อหาแต่ต้องกระตุ้นแรงบันดาลใจ (Inspire) ให้กำลังใจ รับฟัง
9. ช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน
10. ช่วยให้เห็นคุณค่าของความแตกต่างการกลับทางในชั้นเรียนช่วยให้ครูเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้เรียนแต่ละคน
11. เป็นการเปลี่ยนการจัดการห้องเรียน
12. เปลี่ยนคำสนทนากับพ่อแม่ผู้เรียน จากถามว่า ผู้เรียนอยู่ในโอวาทเป็นถามว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรหรือไม่
13. ช่วยให้การศึกษากับพ่อแม่และคนในครอบครัว
14. ช่วยให้เกิดความโปร่งใสในการจัดการศึกษา

แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ได้ถูกให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในห้องเรียนควบคู่กับการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยห้องเรียนกลับด้านเกิดจากการพัฒนาจากการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อคิดเห็น ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มสู่การลงมือทำกิจกรรม (Bergmann and Sams, 2012) เช่นเดียวกันกับ Abeysekera and Dawson (2015) ได้ตั้งข้อสังเกตกับแนวคิดห้องเรียนกลับด้านไปในทำนองเดียวกันว่า 1) เป็นการปรับเปลี่ยนการบรรยายจากในห้องเรียนออกไปสู่นอกชั้นเรียน 2) มุ่งเน้นใช้เวลาในการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด และ 3) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดโดยการทำกิจกรรมก่อนและหลังชั้นเรียน นอกจากนี้ November and Mull (2012) ชี้ให้เห็นว่าห้องเรียน

กลับด้านเป็นการกำหนดให้ผู้เรียนเตรียมตัวสำหรับบทเรียนครั้งต่อไปโดยการชมวิดีโอหรือสื่อต่างๆ ก่อนเข้าชั้นเรียน ทั้งนี้ การกลับด้านการเรียนรู้จะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผู้สอนสามารถสร้างวิดีโอบรรยาย ตามเนื้อหาทางวิชาการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ก่อนเข้าชั้นเรียนจริงตามการออกแบบหลักสูตร ทำให้ใช้เวลาเรียนในห้องเรียนได้อย่างมีคุณค่ามากขึ้น ในขณะที่กิจกรรมในชั้นเรียนผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งจะอำนวยความสะดวกในการเรียนเพิ่มเติมจากผู้สอน (Milman, 2012) นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจของ (Bergmann and Sams 2008) ที่ให้มุมมองที่สอดคล้องกันว่าเริ่มจากแนวคิดเรื่องการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนหลักของกระบวนการเรียนการสอนมาปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้ซึ่งเนื้อหาทางทฤษฎีจะถูกปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยผู้เรียนจะเป็นคนรับผิดชอบในการศึกษาบทเรียนด้วยการชมวิดีโอการบรรยายด้วยตนเองก่อนเข้าชั้นเรียน ซึ่งผู้สอนจะเป็นคนบันทึกโดยเชื่อมโยงกับเว็บไซต์ ในขณะที่ผู้เรียนจะได้รับการถ่ายทอดโดยผู้สอนโดยตรงสำหรับกิจกรรมในห้องเรียน การตอบโต้ในบทเรียนโดยการอภิปรายประเด็นหลัก ๆ นอกจากนี้จุดประสงค์พื้นฐานของแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน คือการสนับสนุนให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถใช้เวลาในกิจกรรมภายในห้องเรียนให้มากที่สุด ซึ่งผู้เรียนกับผู้สอนสามารถมีปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ได้ทันทีในระหว่างเรียนคอยให้ความช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มากไปกว่านั้น วิธีการของ “ห้องเรียนกลับด้าน” มีองค์ประกอบสองส่วนหลัก ๆ อันประกอบไปด้วย 1) การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเรียนรู้ในห้องเรียน และ 2) การเรียนรู้และการโต้ตอบในชั้นเรียน (Merrill, 2002; Bishop & Verleger, 2013)

โดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบกรณีศึกษา เพื่อบอกเล่าในชั้นเรียน ซึ่งครูจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ก่อนเริ่มการสอน

ขั้นที่ 1 วางแผน คุณครูออกแบบแผนการสอนกำหนดวัตถุประสงค์การสอน การเลือกใช้สื่อการสอน กิจกรรมเสริม ที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน กับห้องเรียน และบริบทของโรงเรียน

ขั้นที่ 2 บันทึก เตรียมวิดีโอการสอน คุณครูอาจบันทึกการสอนของตัวเอง หรือใช้บริการจากวิดีโอการสอนที่มีเนื้อหาของบทเรียนครบตามตัวชี้วัด

ขั้นที่ 3 ขั้นแชร์ คุณครูแชร์วิดีโอการสอน ส่งให้กับนักเรียน และอธิบายว่าเนื้อหาในวิดีโอจะนำมาพูดคุยกันในห้องเรียน (ในขั้นตอนนี้คุณครูอาจสร้างกิจกรรม หรือแจกแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ลองทำก่อนการสอนในห้องเรียน)

ในห้องเรียน

ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยน เพื่อสนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน คุณครูเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน และซักถาม จากเนื้อหาที่ได้ศึกษามาแล้วในวิดีโอ เพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร

ขั้นที่ 5 แบ่งกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ คุณครูแบ่งกลุ่มเพื่อให้ นักเรียนได้ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อที่ครูมอบหมาย หรือช่วยกันเลือกหัวข้อในการทำงาน เพื่อให้เกิดทักษะการคิด สร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน(ในระหว่างนี้คุณครูสามารถสังเกต เพื่อประเมินนักเรียนในระหว่างการนำเสนอ คุณครูอาจมอบหมายเป็นแบบฝึกหัด หรือใบงาน)

ขั้นที่ 6 รวมกลุ่มกันอีกครั้ง เพื่อนำเสนอผลงานกลุ่ม เปิดเวทีให้เพื่อน ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และซักถาม

หลังจบการสอน

คุณครูทบทวนการเรียนรู้การสอน แผนการสอนที่ออกแบบไว้ วิดีโอ และสื่อฯที่อยู่ในแผนได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ อย่างไร และเป็นการวัดและประเมินการสอนของคุณครูด้วยเช่นกัน

ทบทวน แผนการสอนที่ออกแบบไป รวมถึงสื่อการเรียนรู้ และกิจกรรมการสอนว่า ได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ นักเรียนมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด

ปรับแก้ หากนักเรียนหลายคนยังมีข้อสงสัย คุณครูควรปรับแก้เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ทำซ้ำ หากการเรียนรู้การสอนในวันนั้นได้ผลดี คุณครูควรทำซ้ำ และเสริมกิจกรรมที่ทำท้ายเพื่อให้นักเรียนได้ใช้ทักษะที่สูงขึ้น

รูปแบบของการจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียน กลับทาง (Flipped Classroom)

ตารางที่1 เปรียบเทียบรูปแบบของการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนแบบเดิมกับห้องเรียนแบบใหม่

ห้องเรียนเดิม	ห้องเรียนแบบใหม่
ก่อนเรียน ผู้เรียนอ่านก่อนเข้าเรียน ระหว่างเรียน ผู้สอนบรรยาย หลังเรียน ผู้เรียนได้รับการบ้านไปทำที่บ้าน	ก่อนเรียน ผู้เรียนอ่านคำแนะนำจากสื่อออนไลน์ ผู้เรียนได้ทำกิจกรรม การบ้าน ก่อนเข้า เรียนและมีคำถามอยู่ในใจ ระหว่างเรียน ผู้สอนแนะนำกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลังเรียน เรียนประยุกต์ความรู้และทักษะที่ได้ รับและยังมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน ตลอดไป

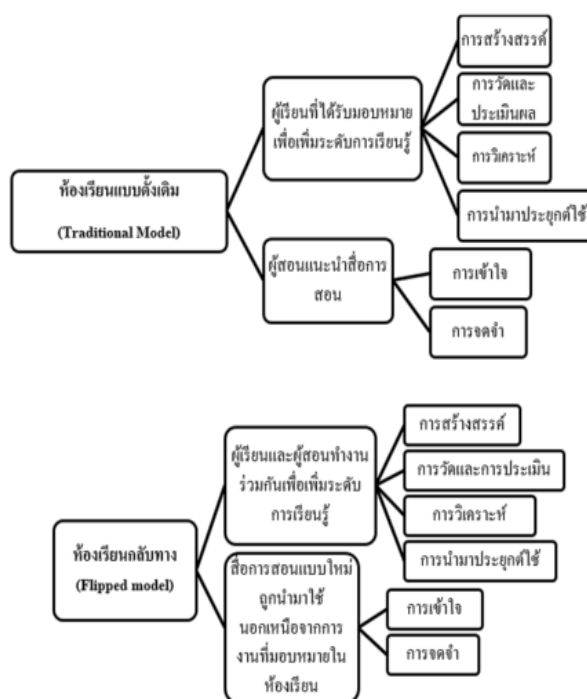
ผู้สอนภาษาอังกฤษสามารถปรับกระบวนการทัศน์การเรียนการสอน ห้องเรียนกลับทาง ดังภาพ



ภาพที่ 1 กระบวนการทัศน์การเรียนการสอนของห้องเรียนกลับทาง (McMahon, 2016)

(สืบค้นข้อมูลจาก <http://facultyinnovate.utexas.edu/>)

sites/default/files/flippedgraphic(web1100 px)_0.png เมื่อวันที่ 11 กันยายน 264)



ภาพที่ 2 กระบวนทัศน์การเรียนการสอนของห้องเรียนปกติ และห้องเรียนกลับทางตาม

แนวความคิดของ Boom Taxonomy (Williams, 2013) (สืบค้นข้อมูลจาก

<https://nextgenerationextension.org/2013/10/01/blooms-and-the-flippedclassroom/>

เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2564)

องค์ประกอบของห้องเรียนกลับด้าน

การจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับทาง (Flipped Classroom) ซึ่งเป็นนวัตกรรม
การเรียนการสอน มี องค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดยุทธวิธีเพิ่มพูนประสบการณ์ (Experiential Engagement) โดยมีผู้สอนเป็น
ผู้ชี้แนะวิธีการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนเพื่อเรียนเนื้อหาโดยอาศัย วิธีการที่หลากหลาย ทั้งการใช้กิจกรรมที่
กำหนดขึ้นเอง เกมส์ สถานการณ์จำลอง สื่อปฏิสัมพันธ์ การทดลอง หรืองานด้านศิลปะแขนงต่างๆ

2. การสืบค้นเพื่อให้เกิดมโนทัศน์รวบยอด (Concept Exploration) โดยผู้สอนเป็นผู้คอย
ชี้แนะให้กับผู้เรียนจากสื่อหรือกิจกรรมหลายประเภทเช่น สื่อประเภทวิดีโอแบบฝึกการ บรรยาย การใช้
สื่อบันทึกเสียงประเภท Podcasts การใช้สื่อ Websites หรือสื่อออนไลน์ Chats

3. การสร้างองค์ความรู้ที่มีความหมาย (Meaning Making) โดยผู้เรียนเป็นผู้บูรณาการ
สร้างทักษะองค์ความรู้ จากสื่อที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างกระดาน ความรู้

อิเล็กทรอนิกส์ (Blogs) การใช้แบบทดสอบ (Tests) การใช้สื่อสังคมออนไลน์และกระดานสำหรับอภิปรายแบบออนไลน์ (Social Networking & Discussion Boards)

4. การสาธิต และประยุกต์ใช้ (Demonstration & Application) เป็นการสร้าง องค์ความรู้ โดยผู้เรียนเองในเชิงสร้างสรรค์ โดยการจัดทำเป็นโครงการ (Project) และผ่านกระบวนการนำเสนอผลงาน (Presentations) ที่เกิดจากการรังสรรค์งานเหล่านั้น (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556)

การประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

การเรียนการสอนภาษาอังกฤษต้องอาศัยการฝึกทักษะ การจดจำด้านกฎเกณฑ์มากมาย ผู้เรียนส่วนใหญ่มองว่า เป็นเรื่องที่เข้าใจยาก น่าเบื่อ และยังใช้เวลาจดจำนาน ไม่มีเวลาฝึกฝน นักวิชาการทั้งหลายได้เสาะหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยการสร้างสรรค์แนวคิดในการเรียนการสอน แนวคิดที่ปัจจุบันดูเหมือนว่าจะเหมาะสมกับการแก้ปัญหาและทันต่อ สถานการณ์ในยุคปัจจุบัน แนวคิด “Teach less but Learn more” สอนน้อยแต่เรียนรู้ได้มากๆ เป็นหนึ่งในแนวคิดที่สนับสนุน และเป็นแนวทางที่จะแก้ปัญหาได้ หลายๆ สถาบันการศึกษาได้มาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนในระดับการศึกษาต่างๆ สามารถทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาไม่จำกัด (บำรุง งามการ, 2556)

แนวทางการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตาม แนวคิดห้องเรียนกลับด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้านภาษาอังกฤษ

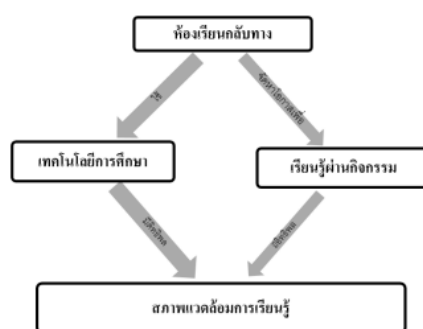
มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ได้จากการทดลองใช้ในห้องเรียนทางด้านการสอนภาษาซึ่ง สุพัตรา อุดมัง (2558) ได้ทดลองใช้ในห้องเรียนภาษาไทย ผู้เขียนได้นำแนวทางการจัดการเรียนรู้นี้มาปรับใช้ในห้องเรียนภาษาอังกฤษ ในรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน ดังต่อไปนี้

1. ผู้สอนต้องจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถศึกษาด้วยตนเองด้วยการดูวิดีโอ บทเรียนมีความยาว 10 นาที (แบ่งเป็นตอนๆ เพื่อไม่ให้น่าเบื่อ) และมีคำถามในการดูวิดีโอ ในแต่ละตอน หากผู้เรียนตอบไม่ได้สามารถย้อนกลับไปดูใหม่ได้ในแต่ละตอนไม่จำกัดเวลา เพื่อทดสอบความเข้าใจ เพราะการเรียนภาษาอังกฤษนั้นค่อนข้างยากในมุมมองของผู้เรียน การนำวิดีโอบทเรียน ผู้สอนหลายท่านสามารถดำเนินการได้หลายช่องทางแล้วแต่ความถนัด เช่น บางท่านอาจจะบันทึกใน เว็บ YouTube หรือ Facebook Google class หรือสร้างห้องเรียนออนไลน์ ใน E-learning Facebook หรือ Line ผู้สอนอาจจะต้องเตรียมกิจกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาที่เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ในแต่ละบทเรียน เช่น เกม สื่อมัลติมีเดียออนไลน์ นอกจากนี้ยังสามารถสืบค้นได้สะดวกทุกที่ทุกเวลาที่มีอุปกรณ์ เช่น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์และ อินเทอร์เน็ต ผู้สอนควร แนะนำให้ใช้อินเทอร์เน็ต และอ่านห้องสมุดในการสืบค้นได้

2. ผู้สอนต้องอธิบายวิธีการเรียนตามแนวคิดห้องเรียน กลับทางให้ผู้เรียนเข้าใจ
3. ผู้สอนต้องจัดกิจกรรมในห้องเรียนให้ผู้เรียนได้ ประโยชน์จากการเรียนรู้ แบบลงมือปฏิบัติ และเรียนให้รู้จริงตามความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ชคอยให้คำแนะนำส่งเสริมให้ผู้เรียนคิด โดยการตั้ง คำถามและหาคำตอบ ผู้สอนควรให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถามจากการชมวิดิทัศน์ที่บ้านมาก่อนซึ่งต้องเป็นคำถามที่ผู้เรียนคิดไว้ก่อนในใจคนละ 1 คำถาม แล้วอาจใช้ช่วงเวลาต้นคาบเรียนในการตั้งคำถามและช่วยกันหาคำตอบ จากนั้นแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเนื้อหาที่ได้ชมวิดิทัศน์หรือตั้งกลุ่มห้องเรียนใน Facebook หรือ Line แล้วให้ผู้เรียนเข้ามาตั้งคำถาม และอภิปรายหาคำตอบ ในขั้นแรกผู้สอนอาจเป็นผู้ตั้งประเด็นถามผู้เรียนก่อนเพื่อสร้างความสนใจของผู้เรียนและที่สำคัญที่สุด คือ ผู้สอนต้องติดตามความก้าวหน้าของ ผู้เรียนเป็นประจำหากผู้เรียนเข้าใจดีแล้วให้เริ่มบทเรียนต่อไป
4. ผู้สอนควรประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน ทราบผลการฝึกว่าได้ผลเท่าใด

การสอนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการเรียนแบบห้องเรียนกลับด้าน

Yu Jung Han (2015) ได้นำการเรียนการสอนรูปแบบห้องเรียนกลับด้านไปใช้ในการสอนภาษาอังกฤษและได้ให้ข้อสรุปผลดังนี้ผู้เรียนสามารถสัมผัสภาษาอังกฤษได้ด้วยตนเอง นอกห้องเรียนด้วยการใช้เทคโนโลยี เว็บไซต์ ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนา ภาษาอังกฤษ ผ่านกิจกรรมความร่วมมือ และสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ ได้รับอิทธิพลจากการใช้เทคโนโลยีการศึกษานอกห้องเรียนและการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำในระหว่างการเรียน



ภาพที่ 3 Theoretical framework of the flipped classroom ที่มา: Yu Jung Han, (2015)

Ahmet BASAL (2015) สอนโดยแบ่งเนื้อหาภาษาอังกฤษให้วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูล และได้รับการวิเคราะห์จากผู้เรียนอย่างถูกต้องโดยให้ผู้เรียนทำงานได้อย่างอิสระประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่าการเรียนการสอนในรูปแบบห้องเรียนกลับทาง มีผลต่อการรับรู้ของผู้เรียนที่เรียนภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบห้องเรียนกลับทางแสดงถึงความก้าวหน้าขั้นสูง เอาชนะข้อจำกัดเรื่องเวลาเรียนและผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการเรียนภาษาอังกฤษมากขึ้น มีข้อสังเกตอย่างหนึ่งถึงคุณประโยชน์ของการใช้การเรียนในรูปแบบ ห้องเรียนกลับด้านในห้องเรียนภาษาอังกฤษ ดังนี้

1. ผู้เรียนสามารถดูวิดีโอที่บันทึกไว้ได้
2. ผู้เรียนสามารถดูในบางเนื้อหาที่ไม่เข้าใจบางตอนได้เอง
3. ผู้เรียนมีโอกาสได้ดูเนื้อหาเองถึงแม้ว่าจะไม่เข้าใจ บางอย่างแต่ก็ถือว่ามีประโยชน์
4. บางตอนไม่เข้าใจสามารถหยุด และไปต่อได้เอง และเปิดอีกครั้งจนกว่าจะเข้าใจ
5. ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้นจากการดูหลาย ๆ ครั้ง

ข้อดีของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยผ่านการเรียนแบบการเรียนห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ดังนี้

1. เรียนเวลาไหนก็ได้
2. เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ
3. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น
4. มีการปฏิสัมพันธ์ที่กระตือรือร้นระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
5. ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
6. เรียนรู้ไปพร้อมกับเครื่องมือที่คุ้นเคย อย่างเช่น สมาร์ทโฟน
7. มีความแตกต่างของเนื้อหาในการบรรยาย

รูปแบบการเรียนที่แตกต่างออกไปในด้านตรงกันข้ามอาจจะพบอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ดังที่ สุพัตรา อุดมิ่ง (2558) กล่าวไว้ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาบางสถานการศึกษาอาจจะยังไม่มียงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยี ทำให้ผู้สอนภาษาอังกฤษไม่สามารถผลิตสื่อผ่านเทคโนโลยีได้
2. ปัญหาเกี่ยวกับผู้สอนภาษาอังกฤษผู้สอนบางคน อาจไม่มีความชำนาญในการผลิตสื่อผ่านเทคโนโลยี ซึ่งความชำนาญ มีความสำคัญในการผลิตสื่อที่น่าสนใจ อาจไม่ดึงดูดผู้เรียน และทำให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายได้

3. ความพร้อมของผู้เรียนซึ่งสำคัญ ผู้เรียนจะต้อง พร้อมด้วยสำนึก และความเข้าใจรูปแบบการเรียนกลับทาง (Flipped Classroom) ผู้เรียนอาจจะไม่เข้าใจและไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ผู้สอนเสนอแนะในเว็บไซต์ Flipped Learning ได้กล่าว องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการในการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทาง(Four Pillars of Flipped Learning: FLIP) ให้ประสบความสำเร็จ คือ

- 1) การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมทางการเรียน (Flexible environment)
- 2) การมีวัฒนธรรมการเรียน (Learning culture)
- 3) การกำหนดเนื้อหาให้เหมาะสม (Intentional content) และ
- 4) การเป็นนักการศึกษามืออาชีพ (Professional educator)

การวัดและการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน

ใช้วิธีการวัดผลด้วยข้อสอบก่อนเรียน (Pre-Test) และข้อสอบหลังเรียน(Post-Test) เพื่อนำผลการวัดมาประเมินผลในการเรียนในรูปแบบนี้และใช้แบบสอบถามปลายเปิดหลังจากที่เรียนในห้องเรียนกลับด้านแล้วเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนเสนอความนำคิดเห็นในการใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ต่างออกไปจากการเรียนการสอนแบบเดิม (Traditional Classroom) ในส่วนของการประเมินผลด้วยการใช้แบบสอบถาม ปลายเปิดผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ เช่น แรงจูงใจ ต่อการเรียนการสอน ความแปลกใหม่ และพฤติกรรมใน การเรียนในห้องเรียนและนอกห้องเรียนของตัวเอง

4. สถานการณ์โควิด 19

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระลอกใหม่ในประเทศไทยช่วงเดือนธันวาคม 2563 ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวประเทศไทยได้เข้าสู่ฤดูหนาวและอากาศเย็นได้ส่งผลให้เชื้อไวรัสมีอายุยาวนานขึ้น จากการคาดคะเนพบว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระลอกใหม่ในไทยครั้งนี้อาจจะรุนแรงกว่าเดิม ดังนั้นมาตรการการป้องกันคือ ให้ประชาชนอยู่บ้าน ลดการเดินทาง ลดการรวมกลุ่มกัน (สุรัชย์ โชคครรชิตไชย, 2563: ง-จ) อีกทั้งโรงเรียนชุมชนหนองหิน จังหวัดเลย ได้รับคำสั่งให้ปิดสถานศึกษาชั่วคราวและให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนตามตารางปกติ โดย ประยุกต์ไปตามความถนัดและความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนและนักเรียน เช่นใช้การ จัดการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Google Classroom, Google Meet, Line, Facebook, Zoom, DLTV หรือช่องทางใดก็ได้ แต่การจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินต่อไป ส่วนกิจกรรมต่าง ๆ นั้นเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด

ดังนั้น จังหวัดเลย จึงประกาศมาตรการล้อมกรอบจังหวัดเป็นพื้นที่เสี่ยงไวรัสโควิด-19 เนื่องจากมีผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นและมีแนวโน้มจะแพร่ระบาดเพิ่มขึ้นอีก เพื่อให้การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ในพื้นที่จังหวัดเลยเป็นไปตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้พื้นที่ทุกอำเภอเป็นพื้นที่เสี่ยงที่จำเป็นต้องยกระดับมาตรการในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ที่เข้มข้นขึ้นโดยจังหวัดเลยมีมติให้กำหนดมาตรการห้ามจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกประเภท สถานที่จำหน่ายอาหาร และเครื่องดื่มทุกชนิด รวมถึง ร้านค้า แผงลอย รถเข็น แผงผลไม้ หรือสถานประกอบการอื่นในลักษณะเดียวกัน ห้ามจัดให้มีสถานที่นั่ง รับประทานโดยเด็ดขาด ยกเว้น การจำหน่ายเพื่อนำกลับไปรับประทานในที่พักเท่านั้น ให้ปิดตลาดนัดและ สถานที่ที่มีลักษณะเดียวกันทุกแห่ง ห้ามการจัดเลี้ยงในงานบวช งานมงคลสมรส งานพิธีการศพ งานบุญทางศาสนา การไหว้บรรพบุรุษ และงานประเพณี ทุกชนิด

สำหรับการปฏิบัติในการจัดงานดังกล่าวให้ถือปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงวัฒนธรรม เรื่องแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับเทศกาล ประเพณี พิธีทางศาสนาและพิธีการต่างๆ โดยเคร่งครัด และขอความร่วมมือชาวอำเภอหนองหิน งดเว้นการเดินทางออกนอกพื้นที่โดยไม่จำเป็นซึ่งการประกาศพื้นที่เสี่ยงและยกระดับมาตรการในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่เข้มข้นขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ (Li, Wang, Xue, Zhao, & Zhu, 2020)

จากการวิจัยของ Zhong และคณะ (2020) ที่ศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของชาวจีนจำนวน 6,910 คน ในช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90 ตอบคำถามเกี่ยวกับการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ถูกต้อง ร้อยละ 97.10 มีความเชื่อมั่นว่าสาธารณรัฐประชาชนจีนจะสามารถลดการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้จากการปฏิบัติ ตามนโยบายป้องกันการติดเชื้อโดยร้อยละ 98 สวมหน้ากากอนามัย เมื่อออกนอกบ้าน นอกจากนี้ ผลการศึกษา พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ กับพฤติกรรม การป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 และการศึกษาวิจัยของ Hussein, Naqid, Jacksi, and Abdi (2020) ศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของชาวอิรัก โดยการเก็บข้อมูล แบบสำรวจทางออนไลน์ (online survey) จำนวน 1,959 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.80 มีความรู้ เกี่ยวกับโควิด-19 อยู่ในระดับดีตอบถูกต้องประมาณร้อยละ 86.20 ต่ำที่สุดคือร้อยละ 67.70 และร้อยละ 69.80 มีความเห็นว่าหน่วยงานในพื้นที่จะควบคุมการติดเชื้อได้สำเร็จ และร้อยละ 86.70 แสดงความมั่นใจว่ารัฐบาลภูมิภาคเคอร์ดิสถานจะสามารถควบคุมการระบาดได้ร้อยละ 93 หลีกเลี่ยงการไปในพื้นที่ที่มีผู้คนจำนวนมาก และ ร้อยละ 57.30 สวมหน้ากากอนามัยและผ้าปิดจมูกเมื่อออกไปข้างนอก โดยในช่วง สถานการณ์ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 นี้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเรื่องการรักษาระยะห่างทางสังคม และการรักษาระยะห่างทางกายภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ต่อประชาชนทั่วไป ได้แก่ ปัญหาทางเศรษฐกิจ (การตกงาน และการถูกเลิกจ้าง) และปัญหา สุขภาพจิต เช่น ความวิตกกังวล นอนไม่หลับ การดื่มสุรา และใช้สารเสพติดเพิ่มมากขึ้น (Huang & Zhao, 2020; Harkness, Behar-Zusman, & Safren, 2020)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สิริกร บำรุงกิจและคณะ (2562) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานวิชาภาษาอังกฤษตามแนวคิดการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี แบ่งขั้นตอนการสอน ดังนี้ 1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน 2) ชี้นำฝึกคำศัพท์และไวยากรณ์ที่สอนไปในขั้นหนึ่ง 3) ชี้นำฝึกการใช้ภาษาในระบบ การจัดการเรียนรู้ Canvas 4) ชี้นำฝึกกิจกรรมการสื่อสารในห้องเรียนและกิจกรรมใน Canvas ใน

ห้องเรียน ผู้เรียนทำกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะใน Canvas ผู้เรียนค้นคว้าและนำเสนองาน และได้รับการประเมิน และให้คำแนะนำผลงานในนั้น

สุดเฉลิม ศัสตราฤกษ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 แบบห้องเรียนกลับด้าน เพื่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมการศึกษาครั้งนี้เป็นผลจากโครงการวิจัยในชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม พบว่า ระดับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมโดยภาพรวมให้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ ให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม พบว่า ปัจจัย หลักสูตรและวิธีการสอน ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อการเรียน ปัจจัยการสนับสนุนของกลุ่มเพื่อน และปัจจัยบรรยากาศการเรียนรู้ให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการใฝ่เรียน และปัจจัยการเตรียมความพร้อม ซึ่งให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีผลต่อระดับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 แบบห้องเรียนกลับด้าน และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยการเตรียมความพร้อม (ความพยายามค้นหาเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาด้วยตนเองมากกว่าเรียนเฉพาะในเอกสารประกอบการสอนมาก/ ปรึกษากับผู้สอนเมื่อเกิดความไม่เข้าใจในเนื้อหาทุกครั้ง/ศึกษาเนื้อหามาก่อนที่จะมีชั่วโมงบรรยายในแต่ละสัปดาห์) ซึ่งเป็น ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 แบบห้องเรียนกลับด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และในส่วนของการศึกษาปัญหาอุปสรรค พบว่า การศึกษาด้วยตนเองทำให้ได้รับความรู้ที่ไม่เพียงพอต่อการศึกษา และข้อเสนอแนะ พบว่า การส่งเสริมความพร้อมในด้านเทคโนโลยีและแหล่งการศึกษาเรียนรู้จะเป็นปัจจัยในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 แบบห้องเรียนกลับด้าน อีกประการหนึ่งด้วย ทั้งนี้จากผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคจากการจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวผู้สอนเป็นจะต้องชี้แจงแนวทาง และวิธีการสอนให้กับผู้เรียนทราบก่อนรวมถึงสอบถามความสามารถของผู้เรียนและร่วมกันจัดการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนโดยคำนึงถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้ (curricular mapping) ของรายวิชานั้น ๆ ในหลักสูตร (มคอ.2) รวมถึงอาจมีการทดสอบความเข้าใจความรู้ในรายเนื้อหาในแต่ละสัปดาห์เพื่อเป็นการทวนสอบและปรับปรุงวิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ณัฐกานต์ เดียวตระกูล (2560) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องการใช้รูปแบบห้องเรียนกลับทางในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับอุดมศึกษาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในรูปแบบห้องเรียนกลับด้าน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ความรู้ด้วยตัวผู้เรียนเอง ตามความรู้พื้นฐานที่มีและผู้สอนผสมผสานเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาผสมผสานในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษการนำแนวทางการเรียนการสอนด้วยการใช้รูปแบบห้องเรียนกลับทางในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับอุดมศึกษาเป็นแนวทางการเรียนการสอนที่สามารถสร้าง

แรงจูงใจและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แต่ควรตั้งอยู่ในหลักการยึดประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถประยุกต์ใช้ให้เข้ากระบวนการอื่น ๆ เพื่อสามารถผลิตบัณฑิตให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้ ผู้สอนภาษาอังกฤษเองต้องจัดการเรียนการสอนแบบ Blended Classroom คือเน้นทั้งเนื้อหา (Contents) ผสมผสาน เข้ากับ เทคโนโลยี (Technology) ให้กลมกลืนกัน เพื่อตอบโจทย์ให้เข้ากับการเรียนการสอน ผู้สอนมีบทบาทเป็นโค้ช (Coach) เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ผู้สอนต้องกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspire) ให้กำลังใจรับฟังและช่วยเหลือผู้เรียน ผลิตบัณฑิต และให้ความสำคัญต่อการสร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้เข้าใจบริบทของตนเอง ให้รู้ถึงบริบทเชิงสังคม ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ทางด้านเทคโนโลยี ต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างบุคลากรที่มี องค์ความรู้เข้าใจบริบทของตนเอง ให้รู้ถึงบริบทเชิงสังคม ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ต้องระมัดระวัง และป้องกันการลอกงานแนะนำผู้เรียนให้ใช้เทคโนโลยีให้คุ้มค่า และตระหนักไว้ว่า บทบาทผู้สอนเปลี่ยนไปการศึกษาเปลี่ยนไป เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป ควรจะรู้เท่าทันเทคโนโลยี ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนภาษาอังกฤษให้มากขึ้นด้วย

อนล สวนประดิษฐ์ (2560) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตร่วมกับการเรียนแบบห้องเรียนกลับด้าน วิชา นวัตกรรมการศึกษา รูปแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตร่วมกับการเรียน แบบห้องเรียนกลับด้าน วิชา นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้อหา รายวิชาและคลิปวิดีโอ 2) ระบบบริหารการเรียน (LMS) 3) การสื่อสารระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และ 4) ด้านการวัดผลการเรียนโดยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตร่วมกับการเรียนแบบห้องเรียนกลับด้าน วิชา นวัตกรรมการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X=4.67$, $S.D.=0.63$) และกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตร่วมกับการเรียนแบบห้องเรียนกลับด้าน ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การนำเข้าสู่บทเรียน 2) เจาะใจในการเรียน 3) การแลกเปลี่ยนการ เรียนรู้ 4) แรงจูงใจในการเรียน โดยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของกิจกรรม การเรียนการสอนโดยใช้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตร่วมกับการเรียนแบบ ห้องเรียนกลับด้าน วิชา นวัตกรรมการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($X=4.59$, $S.D.=0.56$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Daniel John Kennedy (2009 : 2) ได้ศึกษาองค์ประกอบการจัด สภาพแวดล้อมในการเรียนออนไลน์ 1) เครื่องมือผู้เรียน 2) การจัดการและการติดตามผู้เรียน 3) เนื้อหา รายวิชา 4) การสื่อสาร และ 5) การวัดผลการเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้นกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลดาวลีย์ กันธมาลา (2560) ได้ทำการวิจัยผลการใช่วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และทักษะการแก้ปัญหา วิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 ของนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัย พบว่า นักเรียนที่ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่านักเรียนที่ใช้การสอนแบบห้องเรียนปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลที่ควรสอนแบบห้องเรียนกลับด้านของ วิจารณ์ พานิช (2555: 30-34) ที่กล่าวถึงเหตุผลที่ควรสอนแบบห้องเรียนกลับด้านว่า เพื่อเปลี่ยนวิธีการสอนของครูจากบรรยายหน้าชั้น หรือเป็นครูสอนไปเป็นครูฝึกการทำแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมอื่นในชั้นเรียนให้แก่ศิษย์เป็นรายคน หรืออาจเรียกว่าเป็นครูตัวต่อตัว โดยครูให้นักเรียนฝึกทักษะการแก้ปัญหาในห้องเรียนเริ่มจากปัญหาระดับง่ายไปยาก ในระยะแรกนักเรียนไม่สามารถแก้ปัญหาจากโจทย์ได้ ครูจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ สร้างแรงจูงใจ และเสริมกำลังใจและวิธีดำเนินการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านว่าห้องเรียนต้องเปลี่ยนจาก Classroom เป็น Studio คือกลายเป็นห้องทำงานเป็นห้องที่จุดสนใจคือการเรียนของตนเองเรียนโดยการลงมือทำไม่ใช่โดยการฟังครูสอนในห้องเรียนแบบเก่าเครื่องใช้ต่าง ๆ ในห้องต้องเน้นการใช้งานเพื่อการเรียนของนักเรียนและการเรียนแบบมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของนักเรียนไม่ใช่เพื่อการสอนของครูอย่างแต่ก่อนเครื่องใช้เกือบทั้งหมดในห้องมีไว้ให้นักเรียนใช้ ไม่ใช่สงวนไว้ให้ครูเท่านั้นที่มีสิทธิ์ใช้อย่างในห้องเรียนแบบเก่าและสอดคล้องกับวิธีการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของ สรุกล เจนอบรม (2543: 56) ว่าเป็นกิจกรรมที่เน้นการแก้ปัญหา ซึ่งจะประกอบด้วย การนำเสนอปัญหา การคิดแก้ปัญหาและการชักจูงกลุ่มเพื่อนให้ร่วมค้นคว้า เสนอคิด และหาแนวทางในการแก้ปัญหา และในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามที่ ประวีณา นิลนวล (2541: 6-8) กล่าวว่า การจัดเตรียมเพื่อให้ผู้เรียนได้มีการทำงานร่วมกันการที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสร่วมมือกันในการทำงานนั้น ไม่ใช่เพียงเพื่อให้ผู้เรียนได้ช่วยเหลือกันหรือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเท่านั้น แต่การที่ผู้เรียนได้ร่วมมือกันทำงานยังช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียนแต่ละคนที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นการเสริมประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้นด้วย การส่งเสริมการอภิปรายและการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการเรียน

สุรไกร นันทบุรมย์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบผสมผสานวิธีห้องเรียนกลับด้าน พื้นที่การเรียนรู้ และการเรียนรู้เชิงรุกการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายดำเนินการลงมือเรียนรู้ด้วยตนเองแทนที่จะเป็นฝ่ายรับความรู้จากผู้สอนเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่สามารถจัดให้ตอบสนองกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้หลากหลาย และส่งผลทางบวกกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังสามารถจัดร่วมกับ หลักการเรียนรู้แบบผสมผสานวิธีที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกห้องเรียนแบบไม่จำกัดเวลาและสถานที่เพียงมีอุปกรณ์ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ และหลักการห้องเรียนกลับด้านที่ให้ บทบาทผู้เรียนได้เรียนรู้บทเรียนล่วงหน้าสามารถช่วยให้การจัดการการเรียนรู้ในห้องเรียนเป็นไปอย่างเข้มข้น ลุ่มลึก และรอบด้านมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การจัดพื้นที่การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรมในห้องเรียนยังช่วยส่งเสริมผลการเรียนรู้ได้ และพื้นที่การเรียนรู้ที่เหมาะสมนอกห้องเรียนสามารถช่วยสนับสนุน

กิจกรรมการ เรียนรู้นอกเวลาเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบที่สนับสนุนให้การ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดข้อจำกัดหากมีการจัดการที่ถูกต้องและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา

สมหมาย แก้วกันหา (2558) การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมมือแบบห้องเรียนกลับด้านโดยใช้สื่อ อีดีแอลทีวี พบว่า การเรียนแบบห้องเรียนกลับด้านเป็นวิธีที่ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนิสิตได้ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษาของประเทศไทยเป็นอย่างมากทำให้การเรียนรู้ได้เปลี่ยนแปลงตามไป กระแสอิทธิพลของเทคโนโลยี จึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสำหรับการเรียนรู้ และสามารถตอบสนององวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสามารถทำงานผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยอาศัยเทคโนโลยีเกิดเป็นการเรียนรู้นอก ห้องเรียนมากขึ้น ดังนั้นแนวทางในการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนนักการศึกษาบางกลุ่มได้ แนะนำให้จัดการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อม

ธีรภัทร พึ่งเนตร (2557) ได้ศึกษากิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดประสบการณ์ขึ้นมานั้นผู้เรียนสามารถ ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เคยเรียนตามคำสั่งผู้สอนหรือทำงานให้เสร็จตามกำหนดเป็น การเรียนเพื่อตนเองไม่ใช่คนอื่นส่งผลต่อผู้เรียนที่เอาใจใส่ การเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันจะเพิ่มขึ้นโดยอัตโนมัติ จนเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการห้องเรียนช่วยเปิดช่อง ให้ผู้สอนสามารถจัดการชั้นเรียนได้ตามความต้องการและกิจกรรมนี้เองมีผลสะท้อนจากผู้เรียน พบว่าผู้เรียนสามารถตอบคำถาม ได้โดยกล้าที่จะแสดงออกมากขึ้น กระตือรือร้นมีความใส่ใจ และมีปฏิสัมพันธ์ทั้งผู้สอนและผู้เรียนคนอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์ผู้เรียนคนแรกในห้องเรียนภาษาอังกฤษ กล่าวว่า “ดีครับ ได้ทำ อะไรเองบ้าง สามารถทำให้เข้าใจการแต่งประโยค การวางประโยคมากขึ้น ถึงจะทำข้อสอบได้ไม่มากแต่เวลาเล่นเกมส์ที่เจอเพื่อชาวต่างชาติสามารถได้ตอบได้รู้เรื่องขึ้น” แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ ผู้เรียนคนที่สองกล่าวว่า “เรียนแกรมม่า มาก่อนดีค่ะ พออาจารย์มาสรุปให้อีกทีจะเข้าใจมากขึ้น ทำให้พอทำข้อสอบได้ปานกลาง แต่วิธีนี้ช่วยได้เยอะมากค่ะ” แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนในรูปแบบนี้เพื่อที่ทำความเข้าใจในการเรียนในแต่ละครั้ง ผู้เรียนคนที่สามกล่าวว่า “ก็ดีครับ อาจารย์ให้นักศึกษาเรียนมาก่อนเพื่อให้การเรียนการสอนไป ได้ไวและง่ายขึ้น เข้าใจมากขึ้นครับ” แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษและการจัดในรูปแบบการเรียนแบบห้องเรียนกลับทางสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tucker (2013) ที่พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจและสนุกกับการเรียน

ชอบแนวทางการเรียนของห้องเรียนกลับทางมากกว่า การเรียนการสอนแบบดั้งเดิมเพราะมีการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนร่วมกันกับเพื่อนร่วมห้องในชั้นเรียนช่วยเพิ่มศักยภาพกระบวนการ การคิดของผู้เรียน ทำให้เกิดความเป็นตัวของตัวเองและรู้จัก กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการลดปัญหาในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและเป็นการบูรณาการ การเรียนการสอนต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ

Lee and Wallace (2018) สอนภาษาอังกฤษระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ประเทศ เกาหลีใต้ โดยใช้วิธีสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (flipped classroom) โดยผู้เรียนดูวิดีโอสอน และ ทำแบบฝึกหัดก่อนเข้ามาเรียน ส่วนในห้องเรียนนั้น ผู้สอนให้ผู้เรียนทำงานกลุ่มโดยผู้สอนมีบทบาท เป็น ผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ให้คำอธิบาย และตรวจงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับผู้เรียน

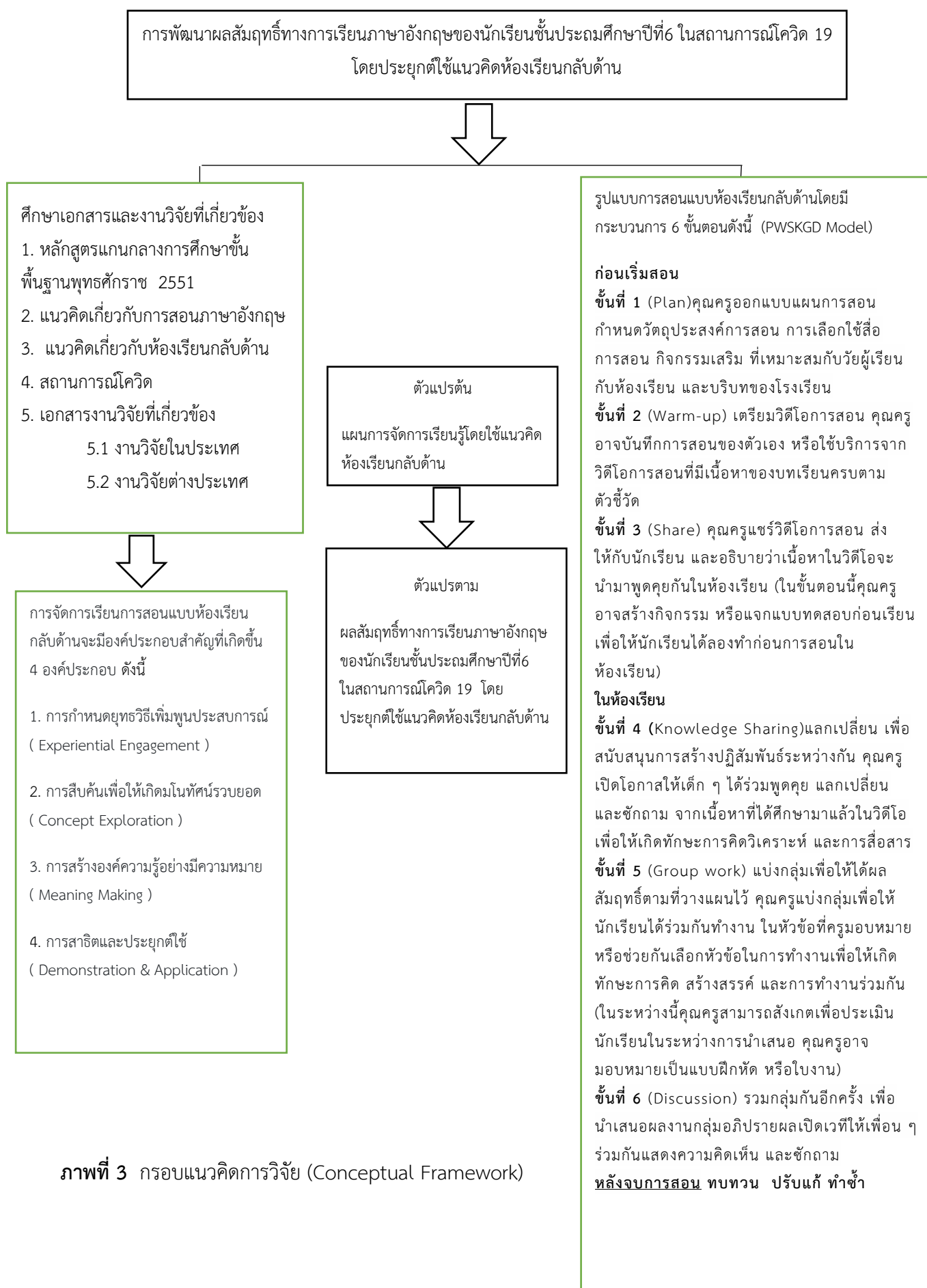
VijayaKumar and Viswanathan (2018) พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน เพื่อพัฒนาทักษะการพูดของ นักศึกษาระดับปริญญาตรีปี 2 ประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่างเรียนใน ห้องเรียน 5 ชั่วโมง และเรียนในเว็บไซต์ชื่อ Edmodo อีก 5 ชั่วโมง ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่เป็นระบบ การจัดการเรียนรู้ ผ่านเว็บไซต์ได้แลกเปลี่ยนข้อมูล อภิปรายกลุ่ม ให้ข้อมูลป้อนกลับ ในเว็บไซต์จะมีสื่อ การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น วิดีโอสอน เอกสารประกอบการสอนใน PowerPoint และโปรแกรมที่เรียนแบบ ออนไลน์

Thu My & Minh Hoa (2020) ออกแบบรูปแบบการสอนแบบผสมผสานโดยให้ผู้เรียนเรียน บทเรียนแบบออนไลน์ก่อนในระบบ Learning Management System (LMS) โดยให้ผู้เรียนดาวน์โหลด เอกสารประกอบการสอน ส่งงาน ฝึกทักษะการฟัง การอ่าน การเขียน การออกเสียง ไวยากรณ์และ คำศัพท์ในระบบ LMS หลังจากนั้นผู้เรียนจะเข้าเรียนในห้องเรียนเพื่อที่จะทำกิจกรรม และมอบหมาย ภาระงานเป็นกลุ่ม ซึ่งการระดมสมอง อภิปรายกลุ่มและทำกิจกรรมกลุ่มในห้องเรียนนั้นจะช่วยให้ผู้เรียน ตระหนักถึงเนื้อหาที่ตนยังไม่เข้าใจและสามารถซักถามอาจารย์ผู้สอนในเรื่องที่ตนยังไม่เข้าใจได้

Olivares (2020) พัฒนารูปแบบการเรียนผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ของนักเรียนตาบอดระดับมัธยมในจังหวัดขอนแก่นแห่งหนึ่ง ผ่าน Course Ville ซึ่งเป็นระบบ LMS ซึ่งมี สื่อการสอน และไฟล์เอกสารประกอบการเรียนการสอน โดยการสอนแบบออนไลน์แบ่งเป็น 3 ชั้น ดังนี้ 1) ชี้นำเสนอ 2) ชี้นำกระตุ้น และ 3) ชี้นำอธิบาย ส่วนในห้องเรียนแบ่งการสอนออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้ 1) ชี้นำเสนอ และ 2) ชี้นำไปใช้ หลังจากนั้นผู้สอนและผู้เรียนช่วยกันทบทวนบทเรียน และผู้สอนให้ ข้อมูลป้อนกลับกับผู้เรียน

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

การเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้จากยุคเดิมสู่ยุคดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ การทำงานและการดำรงชีวิต เน้นการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้ค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองสามารถต่อยอดความรู้ใหม่กับความรู้เดิมที่มีอยู่ได้ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ผู้สอนจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการอธิบายเนื้อหาเป็น การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความสนใจ และสร้างความ กระตือรือร้นในการเรียน ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วางแผน ลงมือปฏิบัติ รู้จักรับฟัง ความคิดเห็นและทำงานร่วมกับผู้อื่นรวมถึงการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ โดยมี กรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามกรอบการวิจัยโดยการศึกษาสภาพปัญหาและข้อมูลพื้นฐาน การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน ศึกษาหลักสูตร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้านในวิชาภาษาอังกฤษนำข้อมูลที่ได้มาออกแบบกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วนำเสนอที่ปรึกษางานวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ถึงความถูกต้องเหมาะสมครอบคลุมและความเป็นไปได้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน รวมทั้งความต้องการและศักยภาพพื้นฐานของนักเรียนในบริบทการเรียนรู้ เพื่อเชื่อมโยงกับกรอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษในการวิจัยครั้งนี้ของนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

ในการวิจัยระยะนี้ประกอบไปด้วยกลุ่มเป้าหมายคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 30 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง Purposive Sampling

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การออกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน เพื่อหาข้อมูลความรู้ของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาทำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าเนื้อหาสาระองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรประกอบด้วย รูปแบบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และบทบาทของนักเรียน และครู และวิเคราะห์แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อกำหนดขั้นตอนในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนโดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน PSSKGD Model มีขั้นตอน ดังนี้

PSSKGD Model



ก่อนเริ่มการสอน (นอกห้องเรียน)

ขั้นที่ 1 (Plan) วางแผน คุณครูออกแบบแผนการสอน กำหนดวัตถุประสงค์การสอน การเลือกใช้สื่อการสอน กิจกรรมเสริม ที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน กับห้องเรียน และบริบทของโรงเรียน

ขั้นที่ 2 (Select strategies, technology media, and materials) บันทึก เตรียมวิดีโอ การสอน คุณครูอาจบันทึกการสอนของตัวเอง หรือใช้บริการจากวิดีโอการสอนที่มีเนื้อหา ของ บทเรียนครบตามตัวชี้วัดเลือกวิธีการ เทคโนโลยี สื่อและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 (Share) ขั้นแชร์ คุณครูแชร์วิดีโอการสอน ส่งให้กับนักเรียน และอธิบายว่า เนื้อหาในวิดีโอจะนำมาพูดคุยกันในห้องเรียน (ในขั้นตอนนี้คุณครูอาจสร้างกิจกรรม หรือแจก แบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ลองทำก่อนการสอนในห้องเรียน)

ในห้องเรียน

ขั้นที่ 4 (Knowledge Sharing) แลกเปลี่ยนเพื่อสนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกันคุณครูเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน และซักถาม จากเนื้อหาที่ได้ ศึกษามาแล้วในวิดีโอ เพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร

ขั้นที่ 5 (Group work) แบ่งกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ คุณครู แบ่งกลุ่มเพื่อให้นักเรียนได้ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อที่ครูมอบหมาย หรือช่วยกันเลือกหัวข้อใน การทำงานเพื่อให้เกิดทักษะการคิด สร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน (ในระหว่างนี้คุณครูสามารถสังเกตเพื่อประเมินนักเรียนในระหว่างการนำเสนอ คุณครูอาจ มอบหมายเป็นแบบฝึกหัด หรือใบงาน)

ขั้นที่ 6 (Discussion) รวมกลุ่มกันอีกครั้ง เพื่อนำเสนอผลงานกลุ่ม เปิดเวทีให้ เพื่อน ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และซักถาม

หลังจบการสอน

คุณครูทบทวนการเรียนการสอน แผนการสอนที่ออกแบบไว้ วิดีโอ และสื่อฯ ที่อยู่ใน แผนได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ อย่างไร และเป็นการวัดและประเมินการสอนของคุณครูด้วย เช่นกัน

ทบทวน แผนการสอนที่ออกแบบไป รวมถึงสื่อการเรียนรู้ และกิจกรรมการสอน ว่าได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ นักเรียนมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด

ปรับแก้ หากนักเรียนหลายคนยังมีข้อสงสัย คุณครูควรปรับแก้เพื่อให้ผู้เรียนมี ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ทำซ้ำ หากการเรียนการสอนในวันนั้นได้ผลดี คุณครูควรทำซ้ำ และเสริม กิจกรรมที่ท้าทายเพื่อให้นักเรียนได้ใช้ทักษะที่สูงขึ้น

ตาราง 1 สัณเคราะห์แนวคืดห้องเรียนกลับด้านเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19
ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ชั้นกิจกรรม ก่อนเริ่มการสอน	แนวคืดห้องเรียนกลับด้าน	ความรู้ความสามารถที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียน
ขั้นที่ 1 (Plan) วางแผน	วางแผน คุณครูออกแบบแผนการสอน กำหนด วัตถุประสงค์การสอน การเลือกใช้สื่อการสอน กิจกรรมเสริม ที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียนกับห้องเรียน และบริบทของโรงเรียน	ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วย ตนเองพร้อมทั้งได้เรียนรู้ในกิจกรรมต่างๆที่ คุณครูวางแผนไว้เพื่อให้เหมาะสมกับวัย ผู้เรียนกับห้องเรียน
ขั้นที่ 2 (Warm- up) เตรียมความ พร้อม	บันทึก เตรียมวิดีโอการสอน คุณครูอาจบันทึก การสอนของตัวเอง หรือใช้บริการจากวิดีโอการ สอนที่มีเนื้อหาของบทเรียนครบตามตัวชี้วัด	นักเรียนศึกษาความรู้ล่วงหน้าจากแหล่งเรียนรู้ ต่างๆก่อนเรียนได้ตามความพร้อมของแต่ละ บุคคล
ขั้นที่ 3 (Share) ขั้นแชร์	คุณครูแชร์วิดีโอการสอน ส่งให้กับนักเรียน และ อธิบายว่าเนื้อหาในวิดีโอจะนำมาพูดคุยกันใน ห้องเรียน (ในขั้นตอนนี้คุณครูอาจสร้างกิจกรรม หรือแจกแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อให้นักเรียน ได้ลองทำการสอนในห้องเรียน)	ในขั้นตอนนี้เป็นการปรับเปลี่ยนความคิดเป็น หัวใจหลักที่สำคัญที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วย ตนเองจากเนื้อหาที่ครูแชร์ให้เพื่อเรียนรู้ใน สาระต่างๆก่อนเข้าห้องเรียน (ในขั้นตอนนี้ นักเรียนอาจได้ทำกิจกรรมจากใบงาน ใบ ความรู้ หรือแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อให้ นักเรียนได้ลองทำการสอนใน ห้องเรียน)

ตาราง 5 (ต่อ)

ชั้นกิจกรรม ในห้องเรียน	แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน	ความรู้ความสามารถที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียน
ขั้นที่ 4 (Knowledge Sharing) แลกเปลี่ยนเรียนรู้	แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันคุณครูเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน และซักถาม จากเนื้อหาที่ได้ศึกษามาแล้วในวิดีโอ เพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร	นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ และคุณครูในสิ่งที่ตนเองได้ไปศึกษาเรียนรู้มาก่อน จากคริบัติโอหรือแหล่งการเรียนรู้ที่คุณครูได้แชร์ให้ เพื่อสนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันคุณครูเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้ร่วมกันพูดคุย แลกเปลี่ยน และซักถาม จากเนื้อหาที่ได้ศึกษามาแล้ว ในวิดีโอ เพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร
ขั้นที่ 5 (Group work) ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	แบ่งกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ คุณครูแบ่งกลุ่มเพื่อให้นักเรียนได้ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อ ที่ครูมอบหมาย หรือช่วยกันเลือกหัวข้อในการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะการคิด สร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน	ในขั้นตอนนี้ทำให้นักเรียนได้มีโอกาสใช้แนวคิดหรือความรู้ที่เข้าใจที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ในสถานการณ์ปัญหาใหม่ๆโดยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่ครูวางแผนไว้ คุณครูแบ่งกลุ่มเพื่อให้นักเรียนได้ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อต่างๆที่ครูมอบหมาย หรือช่วยกันเลือกหัวข้อในการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์สามารถสร้างสรรค์ผลงาน และการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข
ขั้นที่ 6 (Discussion) อภิปรายผล	รวมกลุ่มกันอีกครั้ง เพื่อนำเสนอผลงานกลุ่ม เปิดเวทีให้เพื่อน ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และซักถาม	ขั้นทบทวน (Review) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ผู้เรียนจะได้ทบทวนว่าความคิดความเข้าใจอภิปรายผลจากผลงานต่างๆที่ได้ทำ เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายทำให้นักเรียนมีความกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องเพื่อนำเสนอผลงานของตนเองเปิดเวทีการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และซักถามเพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจให้มากขึ้น

ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้



แผนการจัดการเรียนรู้

โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom)

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	รหัสวิชา อ16101	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
เรื่อง Personal Identification		เวลา 3 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 Personal Identification		เวลาเรียน 3 ชั่วโมง
ครูผู้สอน นางสาวนพร นัตทะยาย	สอนวันที่ 20,21,27 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564	
โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2		

1. มาตรฐานการเรียนรู้ / ตัวชี้วัด

สาระที่ 1 ภาษาเพื่อการสื่อสาร

ต 1.2 ป.6/4 พูดและเขียนเพื่อขอและให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อน ครอบครัวและเรื่องใกล้ตัว

สาระที่ 2 ภาษาและวัฒนธรรม

ต 2.1 ป.6/1 ใช้ถ้อยคำ น้ำเสียงและกิริยาท่าทางอย่างสุภาพเหมาะสมตามมารยาททางสังคม และวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา

สาระที่ 3 ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

ต 3.1 ป.6/1 ค้นคว้า รวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ และนำเสนอด้วยการพูด/การเขียน

สาระที่ 4 ภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก

ต 4.2 ป.6/1 ใช้ภาษาต่างประเทศในการสืบค้นและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

2. สาระสำคัญ

นักเรียนสามารถเรียนรู้คำศัพท์เกี่ยวกับกิจวัตรประจำวัน คำวิเศษณ์บอกความถี่ สามารถพูดและเขียนเพื่อขอและให้ข้อมูลหรืออธิบายท่าทางลักษณะเด่นของบุคคลอื่น ๆ ได้ โดยใช้โครงสร้างประโยคคำถามคำตอบที่ใช้ Past simple tense และ Adverb of frequency เป็นการวางรากฐานที่ดีและเป็นประโยชน์ที่จำเป็นในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และสามารถใช้โครงสร้างประโยคคำถาม Wh-question words ได้

3. จุดประสงค์การเรียนรู้

ด้านความรู้ (Knowledge)

1. นักเรียนสามารถออกเสียง สะกดคำศัพท์ และบอกความหมายคำศัพท์ที่เกี่ยวกับลักษณะท่าทางได้
2. นักเรียนสามารถพูดและเขียนอธิบายลักษณะท่าทางของบุคคลอื่นได้ โดยใช้คำคุณศัพท์ (Adjective)
3. นักเรียนรู้จักโครงสร้างของประโยคที่ใช้พูด/เขียนเพื่อขอและให้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลต่าง ๆ โดยใช้คำวิเศษณ์บอกความถี่ได้ถูกต้อง
4. นักเรียนสามารถถามและตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลอื่นได้
5. นักเรียนสามารถพูด/เขียนเกี่ยวกับกิจวัตรประจำวันของตนเองหรือ เพื่อเล่าเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วได้

ด้านกระบวนการ (Process)

6. นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้
7. นักเรียนนำข้อมูลที่กำหนดให้มาประยุกต์ใช้ในการสนทนาได้
8. นักเรียนสร้างบทสนทนาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้

ด้านคุณลักษณะ (Attribute)

9. นักเรียนมีระเบียบวินัยและมุ่งมั่นในการทำงาน
10. นักเรียนมีความใฝ่รู้โดยหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ได้
11. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

4. สาระการเรียนรู้

คำศัพท์ : get up, wake up, have a shower, have breakfast, have lunch, have dinner, go to school, go to work, go to home a president, a bear cub, a toy, a hole, invite, hunt, look, shoot, leave, sleepy, smart, ill, fierce, cruel, stuffing, worry, leave, sleepy, ill, stuffing, worry

โครงสร้างประโยค : Present Simple Tense

I am polite.

He/ She is kind.

You/They are gentle.

I am a kind doctor.

He/ She is a famous doctor.

They/We/You are polite teacher (s).

How does he/she look?

How do they look?

He/ She/ It looks happy.

I/You/We/They look happy.

: Wh-question words

What is her/his name?

What does he/she do?

How old is she/he?

When was she/he born?

5. สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน

1. มีความสามารถในการสื่อสาร
2. มีความสามารถในการคิด
3. มีความสามารถในการแก้ปัญหา
4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

6. กิจกรรมการเรียนรู้

วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) โดยนำมาบูรณาการใช้ร่วมกับเทคนิคร่วมกันคิดและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (นักเรียนเรียนที่บ้าน)

ชั่วโมงที่ 1-3

ขั้นกิจกรรมก่อนเริ่มการสอน

ขั้นที่ 1 (Plan) วางแผน

คุณครูออกแบบแผนการสอน กำหนดวัตถุประสงค์การสอน การเลือกใช้สื่อการสอน กิจกรรมเสริมที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียนกับห้องเรียน และบริบทของโรงเรียนโดยใช้สื่อ ดังนี้

- หนังสือเรียน
- ใบงานที่ผลิตร่วมกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์จากประเทศอินโดนีเซีย
- บัตรภาพ
- สื่ออินเทอร์เน็ตที่ผลิตร่วมกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์จากประเทศอินโดนีเซีย
- <https://www.youtube.com/watch?v=RyR2awEx7Y>

ขั้นที่2 (Warm-up) เตรียมความพร้อม

ครูบันทึก เตรียมวิดีโอการสอน คุณครูอาจบันทึกการสอนของตัวเอง หรือใช้บริการจากวิดีโอการสอนที่มีเนื้อหาของบทเรียนครบตามตัวชี้วัด

ขั้นที่ 3 (Share) ขั้นแชร์

1. คุณครูแชร์วิดีโอการสอน ส่งให้กับนักเรียน และอธิบายว่าเนื้อหาในวิดีโอจะนำมาพูดคุยกันในห้องเรียน

2. แจกแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ลองทำก่อนการสอนในห้องเรียน

3. ครูให้นักเรียนศึกษาและเรียนรู้วิธีการแนะนำตนเองเป็นภาษาอังกฤษที่บ้าน โดยให้นักเรียนศึกษาเรื่องบุคคลสำคัญจากประเทศต่างๆว่าชื่ออะไรบ้างและนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยปัจจุบันชื่ออะไรจากสื่อ YouTube และจากเว็บไซต์ต่างๆ พร้อมทั้งศึกษาเพิ่มเติมเรื่องกิจวัตรประจำวัน และ การใช้ Wh-question words โดยครูผู้สอนได้สร้างแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถเข้าไปเรียกดูได้จาก ใน Google Class Room เพื่อจะได้รู้ถึงความหมายต่างๆและสามารถตอบคำถามได้ถูกต้อง

ขั้นกิจกรรม ในห้องเรียน

ขั้นที่ 4 (Knowledge Sharing) แลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. ครูเชิญนักเรียนเข้าห้องเรียนออนไลน์โดยใช้ Google Meeting ครูทักทายนักเรียนพร้อมแนะนำตัวเป็นภาษาอังกฤษเพื่อเป็นการเริ่มสนทนาในคาบแรกที่ได้พบกัน เมื่อครูทักทายนักเรียนแล้วให้นักเรียนเริ่มแนะนำตัวเองโดยเริ่มจากภาษาไทยและแนะนำตัวเป็นภาษาอังกฤษ

2. ครูให้นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ให้ไปศึกษามาก่อนล่วงหน้าใน class room จากที่ได้ศึกษาและเรียนรู้ เรื่องบุคคลสำคัญจากประเทศต่างๆว่าชื่ออะไรบ้างและนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยปัจจุบันชื่ออะไรจากสื่อ YouTube และจากเว็บไซต์ต่างๆได้รับความรู้อะไรมาบ้าง

3. คุณครูเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน และซักถาม จากเนื้อหาที่ได้ศึกษามาแล้วในวิดีโอเพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร

ขั้นที่ 5 (Group work) ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

ครูแบ่งกลุ่ม โดยวิธี brake hold แบบสุ่มจากระบบออนไลน์ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ เพื่อให้นักเรียนได้ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อบุคคลสำคัญจากประเทศต่างๆว่าชื่ออะไรบ้างและนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยปัจจุบันชื่ออะไรจากสื่อ YouTube สิ่งที่คุณครูมอบหมายให้ในการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และช่วยกันระดมความคิดสร้างสรรค์ผลงานที่ได้เป็นผังมโนทัศน์เตรียมไว้สำหรับนำเสนอ

ขั้นที่ 6 (Discussion) อภิปรายผล

รวมกลุ่มกันอีกครั้ง เพื่อนำเสนอผลงานกลุ่ม เปิดเวทีให้เพื่อน ๆ ร่วมกันแสดงความ

คิดเห็น และซักถาม

- ครูสอบถามนักเรียนถึงสิ่งที่นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองล่วงหน้าว่าเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับอะไรบ้าง ที่ได้ไปศึกษารายละเอียดมา

- ครูให้นักเรียนนำเสนอใบงานเป็นกลุ่มช่วยกันสรุปงานที่ทำ ช่วยกันแสดงความคิดเห็น หรือซักถามหัวข้อที่สงสัย โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาในการนำเสนอใบงาน

-ครูอธิบายเนื้อหาเพิ่มเติมจากที่ได้มอบหมายงานให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ที่บ้านให้นักเรียนเข้าใจให้มากขึ้นตามเนื้อหาที่ให้ไป

หลังจบการสอน

คุณครูทบทวนการเรียนการสอน แผนการสอนที่ออกแบบไว้ วิดีโอ และสื่อฯ ที่อยู่ในแผนได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ อย่างไร และเป็นการวัดและประเมินการสอนของคุณครูด้วยเช่นกัน

ทบทวน แผนการสอนที่ออกแบบไป รวมถึงสื่อการเรียนรู้ และกิจกรรมการสอนว่าได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ นักเรียนมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด

ปรับแก้ หากนักเรียนหลายคนยังมีข้อสงสัย คุณครูควรปรับแก้เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ทำซ้ำ หากการเรียนการสอนในวันนั้นได้ผลดี คุณครูควรทำซ้ำ และเสริมกิจกรรมที่ทำทนายเพื่อให้นักเรียนได้ใช้ทักษะที่สูงขึ้น

7. สื่อการเรียนรู้ / แหล่งการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้

1. หนังสือเรียน
2. ใบงาน
3. บัตรภาพ

แหล่งการเรียนรู้

1. สื่ออินเทอร์เน็ต (You tube by Shofi yatul Najah) นักศึกษาอินโดนีเซีย
2. <https://www.youtube.com/watch?v=RYr2awlEx7Y>

8. การวัดผลประเมินผล

การวัดและประเมินผล	วิธีการวัดผล	เครื่องมือวัดและประเมินผล	เกณฑ์การประเมินผล
ด้านความรู้ (K) บอกความหมายคำศัพท์เกี่ยวกับประเภทต่างๆ ของ Past simple tense และ Adverb of frequency ได้	แบบทดสอบก่อนเรียน ตรวจจากการทำใบงาน	แบบทดสอบก่อนเรียน ใบงาน แบบประเมินชิ้นงาน	60% ขึ้นไป ผ่าน
ด้านทักษะกระบวนการ (P) พุดถามและตอบเกี่ยวกับประเภทของ Past simple tense และ Adverb of frequency ได้	การสังเกตการพูดสนทนา ในชั้นเรียน	แบบประเมินการพูด	60% ขึ้นไป ผ่าน
ด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ (A) มีวินัย ใฝ่เรียนรู้และมุ่งมั่นในการทำงาน	การสังเกตการร่วมกิจกรรม ในชั้นเรียน	แบบประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์	60% ขึ้นไป ผ่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร เช่น แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน แบบประเมินแบบสอบถาม ฯลฯ การจัดทำเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) จัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น และสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน 30 ข้อ 30 คะแนน ข้อละ 1 คะแนน และสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการหลังเรียน 30 ข้อ 30 คะแนน ข้อละ 1 คะแนน

2) นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เสนอที่ปรึกษาวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน

3) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียนเสนอที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ครอบคลุม เหมาะสม ชัดเจน ที่เป็นไปได้ในการนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้

4) นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น เครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยที่สร้างขึ้นมาและได้รับการประเมิน ตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน จำนวน 1 ห้องเรียน นักเรียนทั้งหมด 30 คน ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามนักเรียน มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ศึกษากรอบสภาพปัญหา ความต้องการและความสนใจ ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ศึกษาตัวแปรตามที่จะวัดอย่างละเอียดทั้งเชิงทฤษฎีและนิยามเชิงปฏิบัติการ

1.2 กำหนดประเภทของข้อคำถามที่ใช้สอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มี 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 องค์กรความรู้และข้อมูลที่นักเรียนได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษในภาคเรียนที่ผ่านมา

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่นักเรียนได้รับและได้ปฏิบัติในการเรียน แต่ละครั้ง

ตอนที่ 4 ความสนใจและความต้องการในกิจกรรมการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ

1.3 เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมทุกคุณลักษณะหรือประเด็นที่จะวัด โดยเขียนตามโครงสร้างของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.4 เสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน ครอบคลุมความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการวิจัย

1.5 นำแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบและนำมาแก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์

1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษางานวิจัย แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้องความเที่ยงตรงของข้อคำถามแต่ละข้อ นำเอาข้อวิจารณ์เหล่านั้นมาพิจารณาแก้ไขให้เหมาะสมผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1.6.1 นางสาวนิตา สิมพล ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คุณวุฒิการศึกษาคุรุภัณฑ์ (ค.ด.) สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา

1.6.2 นางวราภรณ์ ยศธสาร ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย คุณวุฒิการศึกษาคุรุภัณฑ์ (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนภาษาอังกฤษ

1.6.3 นางธนิชพร บุญปัน ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตาต้อ อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย คุณวุฒิการศึกษาคุรุภัณฑ์ (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนภาษาอังกฤษ

1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสังเกตพฤติกรรม มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษากรอบเรื่องที่ต้องการสังเกต ถึงกิจกรรมที่น่าสนใจ หรือส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนในวิชาภาษาอังกฤษ ส่วนที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมที่น่าสนใจหรือส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2 กำหนดประเด็นในการสังเกต เช่น พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นแบบสังเกตที่มีโครงสร้าง

2.3 เขียนข้อสังเกตให้ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการสังเกต เป็นแบบสังเกตที่มีโครงสร้าง

2.4 เสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน ครอบคลุมความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

2.5 นำแบบสังเกตพฤติกรรมที่ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบแล้ว มาแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์

2.6 นำแบบสังเกตพฤติกรรมที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม พิจารณาความถูกต้องแล้วแก้ไขให้เหมาะสม

2.7 จัดพิมพ์แบบสังเกตฉบับสมบูรณ์ ที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

3. แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษากรอบเรื่องที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพปัญหาการเรียนรู้ ความต้องการความสนใจของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูที่เชื่อมโยงไปสู่คุณภาพผลการเรียนตามเป้าหมาย ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ ได้แก่ สภาพปัญหาการเรียนรู้ ความต้องการ ความสนใจของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูที่เชื่อมโยงไปสู่คุณภาพผลการเรียนตามเป้าหมาย

3.3 เขียนข้อสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการสัมภาษณ์

3.4 เสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน ครอบคลุมความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

3.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบแล้ว มาแก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์

3.6 นำแบบสังเกตพฤติกรรมที่ปรับปรุงแก้ไข แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม พิจารณาความถูกต้องแล้วแก้ไขให้เหมาะสม

3.7 จัดพิมพ์แบบสัณยาณฉบับสมบูรณ์ ที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

4. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วิชาภาษาอังกฤษ พื้นฐาน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ศึกษาหลักสูตร คำอธิบายรายวิชาและตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (วิชาภาษาอังกฤษ) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

4.2 แบ่งเนื้อหาสาระทั้งหมดเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ (เฉพาะภาคเรียนที่ 1)

1. Unit: Personal Identification	จำนวน 1 แผน	3 ชั่วโมง
2. Unit: Daily Routines	จำนวน 2 แผน	5 ชั่วโมง
3. Unit: Sports day	จำนวน 1 แผน	2 ชั่วโมง

ผู้วิจัยได้ใช้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 นำมาสร้างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็นเนื้อหาย่อย ดังตาราง 2

ตาราง 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ สาระสำคัญ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ครั้งที่จัดการเรียนรู้	หน่วยการเรียนรู้/เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง	มาตรฐาน/ตัวชี้วัด
ครั้งที่ 1-3	Unit1: Personal Identification	3	มาตรฐาน ต.1.1 เข้าใจและตีความเรื่องที่ฟังและอ่านจากสื่อประเภทต่าง ๆ และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

ครั้งที่ 4-8	Unit2: Daily Routines	5	ตัวชี้วัด 4 บอกใจความสำคัญและตอบคำถามจากการฟังและอ่านบทสนทนาและนิทานง่ายๆ หรือเรื่องสั้น มาตรฐาน ต 1.2 มีทักษะการสื่อสารทางภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความรู้สึกและความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด 4 พูด/เขียนเพื่อขอและให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อน ครอบครัวและเรื่องใกล้ตัว ตัวชี้วัด 5 พูด/เขียนแสดงความรู้สึกตนเองเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ใกล้ตัวและกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งให้เหตุผลสั้น ๆ ประกอบ
ครั้งที่ 9-10	Unit3: Sports day	2	

4.4 ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ใช้การจัดกิจกรรมการเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

4.5 สร้างแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใช้การจัดกิจกรรมการโดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) จำนวน 4 แผน

4.6 นำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) จำนวน 4 แผน เสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบเสนอแนะ ในด้านความสอดคล้องแนวคิด เนื้อหา ตัวชี้วัด ตามความเหมาะสมของกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้วิธีการวัดและประเมินผล แล้วทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4.7 นำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และคุณภาพองค์ประกอบตามตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) จำนวน 4 แผน ที่ทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากที่ปรึกษางานวิจัยแล้วพร้อมแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความสอดคล้องของแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้กับหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล

4.8 นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินไปวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย แล้วนำไปเทียบกับค่าเฉลี่ยจากแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543: 67-71)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 มีคุณภาพและความเหมาะสมระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 มีคุณภาพและความเหมาะสมระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 มีคุณภาพและความเหมาะสมระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 มีคุณภาพและความเหมาะสมระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 มีคุณภาพและความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

4.9 นำผลการประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์คุณภาพไว้ที่ 3.51 ถือว่าใช้ได้ พบว่า ผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 แสดงว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีคุณภาพเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แล้วทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับใบงานควรมีการให้คะแนนกำกับ และปรับปรุงการจัดพิมพ์ให้ถูกต้อง

4.10 นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองหาเพื่อหาคุณภาพ โดยดำเนินการทดลองกับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 จำนวน 30 คน ซึ่งผ่านการเรียนเรื่อง Personal Identification, Daily Routines, Sports day มาแล้ว และเป็นกลุ่มเดียวกันกับการทดลองใช้แผนการจัดการเรียนรู้

4.11 จัดพิมพ์เป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ฉบับสมบูรณ์ไปใช้ทดลองกับกลุ่มทดลอง

5. แบบทดสอบ

เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย และแบบวัดภาคปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์จัดทำเป็นแบบวัดข้อสอบปรนัยให้นักเรียนเลือกตอบ โดยให้คะแนนตามข้อ ข้อละ 1 คะแนน จำนวนคะแนน 30 คะแนน

5.2 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) จำนวน 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่ารายการประเมินแต่ละรายการวัดได้ตรงตาม
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ให้คะแนน 0 เมื่อแน่ใจว่ารายการประเมินแต่ละรายการวัดได้ตรงตาม
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่ารายการประเมินแต่ละรายการวัดได้ตรงตาม
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ครั้งที่ 2 มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่ารายการประเมินแต่ละรายการวัดได้ตรงตาม
เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการประเมินแต่ละรายการวัดได้ตรงตาม
เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่ารายการประเมินแต่ละรายการวัดไม่ตรงตาม
เกณฑ์การให้คะแนน

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินแต่ละรายการกับ
ตัวชี้วัดของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินครั้งที่ 1 หลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน
ความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินตามตัวชี้วัดแต่ละรายการกับเกณฑ์การให้คะแนนคัดเลือกเกณฑ์
การประเมินที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เพื่อนำไปทดลองใช้และหาคุณภาพของข้อสอบ

5.4 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและแก้ไข
ปรับปรุงแล้วพิมพ์เป็นฉบับทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน ซึ่งเป็น
นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 30 คน

5.5 นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์หาค่า
ความยากของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยใช้สูตร วิทนี และ
ดี แอล ซาเบอร์ พบว่ามีค่าความยาก (p) ตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.67 และมีค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดผล
สัมฤทธิ์ โดยใช้สูตรการหาค่าอำนาจจำแนก (D) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.32–0.64

5.6 คำนวณค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามวิธีของ
ครอนบาคโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด.2545: 96) พบว่ามีค่า
เท่ากับ 0.30

5.7 จัดพิมพ์เป็นแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
การวิจัยต่อไป

6. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

นำแผนการสอนมาปรับปรุงแก้ไขเรื่องความยากง่ายและความเหมาะสมของเนื้อหาโดยใน
แต่ละแผนการสอนมีขั้นตอนดังนี้

ตาราง 3 แสดงขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน
(Flipped Classroom)

ขั้นกิจกรรม ก่อนเริ่มการสอน	แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน	ความรู้ความสามารถที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียน
ขั้นที่ 1 (Plan) วางแผน	วางแผน คุณครูออกแบบแผนการสอน กำหนดวัตถุประสงค์การสอน การเลือกใช้สื่อ การสอน กิจกรรมเสริม ที่เหมาะสมกับวัย ผู้เรียนกับห้องเรียน และบริบทของโรงเรียน	ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วย ตนเองพร้อมทั้งได้เรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่คุณครูวางแผนไว้เพื่อให้เหมาะสมกับวัย ผู้เรียนกับห้องเรียน
ขั้นที่ 2 (Warm-up) เตรียมความพร้อม	บันทึก เตรียมวิดีโอการสอน คุณครูอาจ บันทึกการสอนของตัวเอง หรือใช้บริการจาก วิดีโอการสอนที่มีเนื้อหาของบทเรียนครบตาม ตัวชี้วัด	นักเรียนศึกษาความรู้ล่วงหน้าจากแหล่ง เรียนรู้ต่างๆก่อนเรียนได้ตามความพร้อม ของแต่ละบุคคล
ขั้นที่ 3 (Share) ขั้นแชร์	คุณครูแชร์วิดีโอการสอน ส่งให้กับนักเรียน และอธิบายว่าเนื้อหาในวิดีโอจะนำมาพูดคุยกัน ในห้องเรียน (ในขั้นตอนนี้คุณครูอาจสร้าง กิจกรรม หรือแจกแบบทดสอบก่อนเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนได้ลองทำก่อนการสอนใน ห้องเรียน)	ในขั้นตอนนี้เป็นการปรับเปลี่ยนความคิด เป็นหัวใจหลักที่สำคัญที่ทำให้ให้นักเรียนได้ เรียนรู้ด้วยตนเองจากเนื้อหาที่ครูแชร์ให้ เพื่อเรียนรู้ในสาระต่างๆก่อนเข้าห้องเรียน (ในขั้นตอนนี้ นักเรียนอาจได้ทำกิจกรรม จากใบงาน ใบความรู้ หรือแบบทดสอบ ก่อนเรียนเพื่อให้ให้นักเรียนได้ลองทำก่อน การสอนในห้องเรียน

ขั้นกิจกรรม ในห้องเรียน	แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน	ความรู้ความสามารถที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียน
ขั้นที่ 4 (Knowledge Sharing) แลกเปลี่ยนเรียนรู้	แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันคุณครูเปิดโอกาส ให้เด็ก ๆ ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน และ ซักถาม จากเนื้อหาที่ได้ศึกษามาแล้วใน วิดีโอ เพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร	นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ และ คุณครูในสิ่งที่ตนเองได้ไปศึกษาเรียนรู้มาก่อน จากคริบทวีโอหรือแหล่งการเรียนรู้ที่คุณครูได้ แชร์ให้เพื่อสนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกันคุณครูเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้ ร่วมกันพูดคุย แลกเปลี่ยน และซักถาม จาก เนื้อหาที่ได้ศึกษามาแล้ว ในวิดีโอ เพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการ สื่อสาร
ขั้นที่ 5 (Group work) ทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม	แบ่งกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่ วางแผนไว้ คุณครูแบ่งกลุ่มเพื่อให้ นักเรียนได้ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อ ที่ครู มอบหมาย หรือช่วยกันเลือกหัวข้อในการ ทำงานเพื่อให้เกิดทักษะการคิด สร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน	ในขั้นตอนนี้ทำให้นักเรียนได้มีโอกาสใช้แนวคิด หรือความรู้ที่เข้าใจที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ใน สถานการณ์ปัญหาใหม่ๆ โดยวิธีการทำงานเป็น กลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่ ครูวางแผนไว้ คุณครูแบ่งกลุ่มเพื่อให้นักเรียน ได้ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อต่างๆ ที่ครูมอบหมาย หรือช่วยกันเลือกหัวข้อในการทำงานเพื่อให้ เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ที่สามารถสร้างสรรค์ ผลงาน และการทำงานร่วมกันได้อย่างมี ความสุข
ขั้นที่ 6 (Discussion) อภิปรายผล	รวมกลุ่มกันอีกครั้ง เพื่อนำเสนอผลงาน กลุ่ม เปิดเวทีให้เพื่อน ๆ ร่วมกันแสดง ความคิดเห็น และซักถาม	ขั้นทบทวน (Review) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ ผู้เรียนจะได้ทบทวนว่าความคิดความเข้าใจ อภิปรายผลจากผลงานต่างๆ ที่ได้ทำ เป็นการ เรียนรู้ที่มีความหมายทำให้นักเรียนมีความ กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องเพื่อนำเสนอ ผลงานของตนเองเปิดเวทีการเรียนรู้ให้ นักเรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและซักถาม เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจให้มากขึ้น

7. นำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง และพิจารณาความเหมาะสมความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ในด้านสาระ การเรียนรู้ กับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จำนวน 3 ท่านดังรายนามต่อไปนี้

7.1 นางสาววนิดา สิมพล ศึกษาานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คุณวุฒิการศึกษาดุริยางค์บัณฑิต (ค.ด.) สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา

7.2 นางวราภรณ์ ยศธสาร ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย คุณวุฒิการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนภาษาอังกฤษ

7.3 นางธัญพร บุญปัน ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตาดข้า อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย คุณวุฒิการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนภาษาอังกฤษ

8. นำคะแนนผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้วมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพและความเหมาะสมโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยผลการประเมิน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99-100)

4.51 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพและความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยเฉลี่ยระดับคุณภาพและความเหมาะสมมีตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์พิจารณายอมรับว่าเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้

9. ปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน จำนวน 30 คน เพื่อดูความเหมาะสมระหว่างระยะเวลากับกิจกรรมในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้

10. ปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ตามข้อบกพร่องที่พบแล้วจัดพิมพ์นำไปใช้จริงกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างในฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำผลมาวิเคราะห์และนำเสนอรายงานตามกรอบการวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลผลการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในวิชาภาษาอังกฤษกับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนหนองหิน จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สร้างขึ้น จำนวน 4 แผน รวมเวลา 10 ชั่วโมง และเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียน - หลังเรียน

ด้วยแบบทดสอบปรนัยแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 30 ข้อ 30 คะแนน (ข้อละ 1 คะแนน) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การเปรียบเทียบคะแนนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจใบงาน แบบทดสอบ นำคะแนนมาวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ของเด็กทั้งห้อง

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนโดยคำนวณ E_1/E_2 ตามเกณฑ์ 80/80 ของแผนการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือ เปรียบเทียบประสิทธิภาพของกระบวนการกับประสิทธิภาพของผลลัพธ์โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556)

$$E_1 = \frac{\bar{X}}{A} \times 100$$

เมื่อ E_1 คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการ
 $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยคะแนนของแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมหรืองานที่ทำระหว่างเรียน
 A คือ คะแนนเต็มของแบบฝึกปฏิบัติ ทุกชิ้นรวมกัน

$$E_2 = \frac{\bar{F}}{B} \times 100$$

เมื่อ E_2 คือ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์
 $\bar{F}$ คือ ค่าเฉลี่ยคะแนนของการทดสอบหลังเรียน
 B คือ คะแนนเต็มของแบบทดสอบหลังเรียน

3. คำนวณดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ของแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างก่อนการใช้กับหลังการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สูตร ดังนี้ (รัตน์ บัวสนธ์, 2554)

$$E. I. = \frac{\Sigma X_{\text{posttest}} - \Sigma X_{\text{pretest}}}{(N)(A) - \Sigma X_{\text{pretest}}} \times 100$$

เมื่อ $E.I.$ คือ ดัชนีประสิทธิผล
 $\Sigma X_{\text{pretest}}$ คือ ผลรวมของคะแนนก่อนการทดลองใช้นวัตกรรม

$\Sigma X_{\text{posttest}}$ คือ ผลรวมของคะแนนหลังการทดลองใช้นวัตกรรม

N คือ จำนวนนักเรียน

A คือ คะแนนเต็มของแบบทดสอบ

4. วิเคราะห์คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative Gain Score) เพื่อศึกษาพัฒนาการทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคลระหว่างก่อนการใช้แบบฝึกเสริมทักษะ และหลังการใช้แบบฝึกเสริมทักษะ โดยการวิเคราะห์ตามสูตรของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2552) ดังนี้

$$DS = \frac{(Y - X)}{(F - X)} \times 100$$

เมื่อ	DS(%)	แทน	คะแนนร้อยละของพัฒนาการ (Development Score)
	X	แทน	คะแนนวัดครั้งก่อน
	Y	แทน	คะแนนวัดครั้งหลัง
	F	แทน	คะแนนเต็ม

โดย ศิริชัย กาญจนวาสี (2552) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคะแนนพัฒนาการ ดังนี้

คะแนนพัฒนาการ (ร้อยละ)	ความหมาย
76-100	มีพัฒนาการระดับสูงมาก
51-75	มีพัฒนาการระดับสูง
26-50	มีพัฒนาการระดับกลาง
1-25	มีพัฒนาการระดับต้น
ต่ำกว่า-0	ไม่มีพัฒนาการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการพัฒนาทักษะความสามารถภาษาอังกฤษเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ประกอบการใช้แนวคิด แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตอนที่ 1 ผลประเมินของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

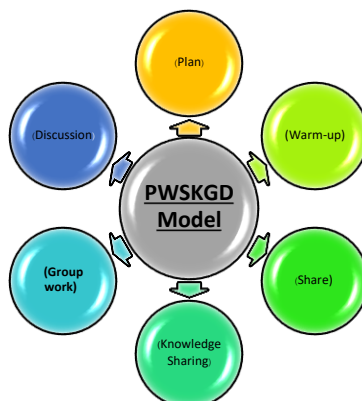
2. ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3. ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียน โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและข้อมูลพื้นฐานพัฒนาทักษะความสามารถภาษาอังกฤษเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ประกอบการใช้แนวคิดแบบห้องเรียนกลับด้านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า บริบทการจัดการเรียนรู้ วิชาภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนชุมชนหนองหิน นักเรียนยังมีปัญหาด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน อยู่ในระดับที่ต้องการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขให้สูงขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางภาษาอังกฤษ ให้นักเรียนประสบผลสำเร็จด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน 10 ชั่วโมง โดยแบ่งเนื้อหาสาระทั้งหมดเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ (ภาคเรียนที่ 1/2564)

1. Unit: Personal Identification	จำนวน 1 แผน 3 ชั่วโมง
2. Unit: Daily Routines	จำนวน 2 แผน 5 ชั่วโมง
3. Unit: Sports day	จำนวน 1 แผน 2 ชั่วโมง

ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอนตาม PWSKGD Model ดังนี้



ก่อนเริ่มการสอน (นอกห้องเรียน)

ขั้นที่ 1 (Plan) วางแผน คุณครูออกแบบแผนการสอน กำหนดวัตถุประสงค์การสอน การเลือกใช้สื่อการสอน กิจกรรมเสริม ที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน กับห้องเรียน และบริบทของโรงเรียน

-หนังสือเรียน

-ใบงานที่ผลิตร่วมกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์จากประเทศอินโดนีเซีย

-บัตรภาพ

- สื่ออินเทอร์เน็ตที่ผลิตร่วมกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์จากประเทศอินโดนีเซีย

- <https://www.youtube.com/watch?v=RYr2awlEx7Y>

ขั้นที่ 2 (Warm-up) บันทึก เตรียมวิดีโอการสอน คุณครูอาจบันทึกการสอนของตัวเอง หรือใช้บริการจากวิดีโอการสอนที่มีเนื้อหาของบทเรียนครบตามตัวชี้วัด

ขั้นที่ 3 (Share) ชื่นชม คุณครูแชร์วิดีโอการสอน ส่งให้กับนักเรียน และอธิบายว่าเนื้อหาในวิดีโอจะนำมาพูดคุยกันในห้องเรียน (ในขั้นตอนนี้คุณครูอาจสร้างกิจกรรม หรือแจกแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ลองทำก่อนการสอนในห้องเรียน)

- คุณครูแชร์วิดีโอการสอน ส่งให้กับนักเรียน และอธิบายว่าเนื้อหาในวิดีโอจะนำมาพูดคุยกันในห้องเรียน

-แจกแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ลองทำก่อนการสอนในห้องเรียน

-ครูให้นักเรียนศึกษาและเรียนรู้วิธีการแนะนำตนเองเป็นภาษาอังกฤษที่บ้าน โดยให้นักเรียนศึกษาเรื่องบุคคลสำคัญจากประเทศต่างๆ ชื่ออะไรบ้างและนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยปัจจุบันชื่ออะไรจากสื่อ YouTube และจากเว็บไซต์ต่างๆ พร้อมทั้งศึกษาเพิ่มเติมเรื่องกิจวัตรประจำวัน และการใช้ Wh-question words โดยครูผู้สอนได้สร้างแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถเข้าไปเรียกดูได้จากใน Google Class Room เพื่อจะได้รู้ถึงความหมายต่างๆ และสามารถตอบคำถามได้ถูกต้อง

ในห้องเรียน

ขั้นที่ 4 (Knowledge Sharing) แลกเปลี่ยนเพื่อสนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันคุณครูเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน และซักถามจากเนื้อหาที่ได้ศึกษามาแล้วในวิดีโอ เพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร

- ครูเชิญนักเรียนเข้าห้องเรียนออนไลน์โดยใช้ Google Meeting ครูทักทายนักเรียนพร้อมแนะนำตัวเป็นภาษาอังกฤษเพื่อเป็นการเริ่มสนทนาในคาบแรกที่ได้พบกัน เมื่อครูทักทายนักเรียนแล้วให้นักเรียนเริ่มแนะนำตัวเองโดยเริ่มจากภาษาไทยและแนะนำตัวเป็นภาษาอังกฤษ

- ครูให้นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ให้ไปศึกษามาก่อนล่วงหน้าที class room จากที่ได้ศึกษาและเรียนรู้เรื่องบุคคลสำคัญจากประเทศต่างๆว่าชื่ออะไรบ้างและนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยปัจจุบันชื่ออะไรจากสื่อ YouTube และจากเว็บไซต์ต่างๆได้รับความรู้อะไรมาบ้าง

-คุณครูเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน และซักถามจากเนื้อหาที่ได้ศึกษามาแล้วในวิดีโอเพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และการสื่อสาร

ขั้นที่ 5 (Group work) แบ่งกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ คุณครูแบ่งกลุ่มเพื่อให้นักเรียนได้ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อที่ครูมอบหมาย หรือช่วยกันเลือกหัวข้อในการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะการคิด สร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน(ในระหว่างนี้คุณครูสามารถสังเกตเพื่อประเมินนักเรียนในระหว่างการนำเสนอ คุณครูอาจมอบหมายเป็นแบบฝึกหัด หรือใบงาน)

- ครูแบ่งกลุ่ม โดยวิธี brake hold แบบสุ่มจากระบบออนไลน์เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้ เพื่อให้นักเรียนได้ร่วมกันทำงาน ในหัวข้อบุคคลสำคัญจากประเทศต่างๆว่าชื่ออะไรบ้างและนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยปัจจุบันชื่ออะไรจากสื่อ YouTube ลิ้งค์ที่ครูมอบหมายให้ในการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และช่วยกันระดมความคิดสร้างสรรค์ผลงานที่ได้เป็นผังมโนทัศน์เตรียมไว้สำหรับนำเสนอ

ขั้นที่ 6 (Discussion) รวมกลุ่มกันอีกครั้งเพื่อนำเสนอผลงานกลุ่มเปิดเวทีให้เพื่อน ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และซักถาม

- ครูสอบถามนักเรียนถึงสิ่งที่นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองล่วงหน้ามาว่าเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับอะไรบ้าง ที่ได้ไปศึกษารายละเอียดมา

- ครูให้นักเรียนนำเสนอใบงานเป็นกลุ่มช่วยกันสรุปงานที่ทำ ช่วยกันแสดงความคิดเห็นหรือซักถามหัวข้อที่สงสัย โดยมีครูเป็นที่ปรึกษาในการนำเสนอใบงาน

- ครูอธิบายเนื้อหาเพิ่มเติมจากที่ได้มอบหมายงานให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ที่บ้าน ให้นักเรียนเข้าใจให้มากขึ้นตามเนื้อหาที่ให้ไป

หลังจบการสอน

คุณครูทบทวนการเรียนการสอน แผนการสอนที่ออกแบบไว้ วิดีโอ และสื่อฯที่อยู่ในแผนได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ อย่างไร และเป็นการวัดและประเมินการสอนของคุณครูด้วยเช่นกัน

ทบทวน แผนการสอนที่ออกแบบไป รวมถึงสื่อการเรียนรู้ และกิจกรรมการสอนว่าได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ นักเรียนมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด

ปรับแก้ หากนักเรียนหลายคนยังมีข้อสงสัย คุณครูควรปรับแก้เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ทำซ้ำ หากการเรียนการสอนในวันนั้นได้ผลดี คุณครูควรทำซ้ำ และเสริมกิจกรรมที่ทำทนายเพื่อให้นักเรียนได้ใช้ทักษะที่สูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลประเมินของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ตาราง 4 ผลการประเมินแผนของแผนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คนประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของแผน และปรากฏผลดังตาราง 4

แผนการจัดการเรียนรู้ที่	ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	แปลผล
1	4.30	0.55	มีคุณภาพและเหมาะสมมาก
2	4.00	1.00	มีคุณภาพและเหมาะสมมาก
3	4.40	0.60	มีคุณภาพและเหมาะสมมาก
4	4.20	0.45	มีคุณภาพและเหมาะสมมาก
ภาพรวม	4.12	1.00	มีคุณภาพและเหมาะสมมาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าเฉลี่ยรายแผนตั้งแต่ 3.6 – 4.4 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.12 แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์คุณภาพและความเหมาะสม ตามเงื่อนไขระดับ

คุณภาพมากน้อยที่กำหนดไว้เบื้องต้น พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 มีคุณภาพและเหมาะสมรายแผนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และผลการประเมินโดยรวม ทุกแผนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$, S.D.=1.00)

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคำนวณจากคะแนนการประเมินพฤติกรรมการเรียนระหว่างเรียน ประเมินใบงาน และการทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน ซึ่งปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กิจกรรม/ คะแนน	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย	ร้อยละ
กิจกรรมที่ 1	10	6.20	62.00
กิจกรรมที่ 2	20	17.23	86.15
กิจกรรมที่ 3	20	16.3	81.50
กิจกรรมที่ 4	20	16.56	82.80
เฉลี่ยรวม		56.29	78.11
E1			76.86
หลังเรียน	30	23.76	79.20
E2			79.20

จากตาราง 5 พบว่า ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าประสิทธิภาพของ

กระบวนการ (E1) เท่ากับ 76.86 ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 79.20 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 76.86/79.20 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 75/75

ตารางที่ 6 ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน

(Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน (N=30)

ผลรวมคะแนนก่อนสอบทั้งห้อง (คะแนนเต็ม 30)	ผลรวมคะแนนหลังสอบทั้งห้อง (คะแนนเต็ม 30)	ดัชนีประสิทธิผล (E.I)
342	713	0.6648

จากตาราง 6 พบว่าดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน (N=30) โดยประยุกต์ใช้แนวคิด ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของ นักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยค่าดัชนีประสิทธิผล เฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 66.48

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19

3.1 พัฒนาการของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน

พัฒนาการของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ใช้การวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ตามสูตรของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2552) กำหนดเกณฑ์ การประเมินคะแนนพัฒนาการ ดังนี้

คะแนนพัฒนาการ (ร้อยละ)	ความหมาย
76-100	มีพัฒนาการระดับสูงมาก
51-75	มีพัฒนาการระดับสูง
26-50	มีพัฒนาการระดับกลาง
1-25	มีพัฒนาการระดับต้น
ต่ำกว่า-0	ไม่มีพัฒนาการ

ผลการวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 7 คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ในสถานการณ์โควิด 19 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน

คนที่	ก่อนเรียน	หลังเรียน	ร้อยละพัฒนาการ	ระดับพัฒนาการ
1	10	23	71	สูง
2	15	24	80	สูงมาก
3	11	22	66	สูง
4	11	23	75	สูง
5	10	22	77	สูงมาก
6	10	22	68	สูง
7	11	24	59	สูง
8	13	21	58	สูง
9	17	23	66	สูง
10	15	22	78	สูง
11	12	25	68	สูง
12	13	25	65	สูง
13	12	26	75	สูงมาก
14	11	27	77	สูง
15	15	23	70	สูง

คนที่	ก่อนเรียน	หลังเรียน	ร้อยละพัฒนาการ	ระดับพัฒนาการ
16	16	23	69	สูง
17	16	25	81	สูง
18	15	25	63	สูง
19	14	25	66	สูง
20	14	21	70	สูง
21	15	24	65	สูง
22	12	25	67	สูง
23	22	25	63	สูง
24	15	26	70	สูง
25	16	21	63	สูง
26	14	23	62	สูง
27	14	22	62	สูง
28	17	24	68	สูง
29	16	25	62	สูง
30	20	27	68	สูง
เฉลี่ย	14.00	23.76	68.40	สูง
ร้อยละ	46.66	79.22		

จากตาราง 7 คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19 พบว่า ค่าร้อยละของคะแนนก่อนเรียน เท่ากับ 46.66 ค่าร้อยละของคะแนนหลังเรียน เท่ากับ 79.22 และค่าร้อยละพัฒนาการ เท่ากับ 68.40 แปลผลระดับพัฒนาภาพรวมการตามเกณฑ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19

จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับพัฒนาการ					รวม
สูงมาก	สูง	กลาง	ต้น	ไม่มีพัฒนาการ	
3	27	0	0	0	30

จากตาราง 8 คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19 พบว่า มีพัฒนาการสูงมาก จำนวน 3 คน มีพัฒนาการระดับสูง จำนวน 27 คน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยร่วมกับนักศึกษาอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้และศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม 2564 เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ด้าน (Flipped Classroom) จำนวน 4 แผน 10 ชั่วโมง แบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพ ค่าดัชนีประสิทธิผล และคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าเฉลี่ยรายแผนตั้งแต่ 3.6-4.4 และมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.00 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคุณภาพและเหมาะสมรายแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุด และภาพรวมของ ผลการประเมินทุกแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 1.00$) และผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1) เท่ากับ 76.86 ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 79.20 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 76.86/79.20 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 75/75

2. ผลการศึกษาดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน (N=30) พบว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 โดยค่าดัชนีประสิทธิผลเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.6648 แสดงว่าแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ร้อยละ 66.48

3. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19 โดยการวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าร้อยละของคะแนนก่อนเรียน เท่ากับ 46.66 ค่าร้อยละของคะแนนหลังเรียน เท่ากับ 79.22 และค่าร้อยละพัฒนาการ เท่ากับ 68.40 แปลผลระดับพัฒนาการภาพรวมตามเกณฑ์อยู่ในระดับสูง โดยแบ่งตามเกณฑ์ได้ดังนี้ มีพัฒนาการสูงมาก จำนวน 3 คน และมีพัฒนาการระดับสูง จำนวน 27 คน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนาทักษะความสามารถภาษาอังกฤษเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ประกอบการใช้แนวคิดแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสถานการณ์โควิด 19 พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.00 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคุณภาพและเหมาะสม รายงานผลการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด และภาพรวมของผลการประเมินทุกแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 1.00$) และผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 พบว่า มีค่าประสิทธิภาพ ($E1/E2$) เท่ากับ 76.86/79.20 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้ง และการที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้จัดทำการศึกษาการจัดการจัดการเรียนรู้อย่างห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) และมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการ 6 ขั้นตาม PWSKGD Model โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน นั้นมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้สามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาเชื่อมโยงบูรณาการให้เกิดความหมายขององค์ความรู้สำหรับผู้เรียนอย่างเข้าใจ ผู้เรียนมีโอกาใช้การคิดวิเคราะห์ คิดเชื่อมโยงเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจในความรู้เดิม สำหรับนำไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และนำความรู้ใหม่ไปปรับใช้อธิบายสถานการณ์ปัญหาอื่นได้อย่างเข้าใจในลักษณะของการขยายหรือปรับใช้ความรู้ แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ได้ถูกให้ความสำคัญกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนควบคู่กับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยห้องเรียนกลับด้านเกิดจากการพัฒนาจากการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อคิดเห็น ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม สู่การปฏิบัติจริงที่หลากหลาย สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสามารถ ความสนใจ รวมทั้งความอยากรู้ของผู้เรียน โดยใช้คำถามจูงใจให้ผู้เรียนได้คิดเชื่อมโยงค้นหาคำตอบอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในบริบทจริง ตามหลักการของสมองกับการเรียนรู้ช่วยให้เกิดปัญญา การคิดวิเคราะห์ และอารมณ์ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเรียนรู้ทุกขั้นตอน นอกจากนี้กิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน ยังให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์ และลงมือปฏิบัติเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนที่บ้าน ส่งการบ้านที่โรงเรียน และการใช้แอปพลิเคชันที่ทันสมัยช่วยให้ผู้เรียนมากกว่าที่จะเน้นความจำของผู้เรียน ผู้สอนได้ใส่ใจกับการเสริมสร้างให้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการสรุปความรู้ มีการนำเสนอข้อมูลความรู้ในบริบทของการเชื่อมโยงกับสถานการณ์ชีวิตจริง มีการใช้เทคนิควิธีเพื่อช่วยความจำข้อมูลต่างๆ และในห้องเรียนมีผู้สอนทำหน้าที่ เป็นโค้ช คอยให้คำแนะนำส่งเสริมให้ผู้เรียนคิด โดยการตั้งคำถามและหาคำตอบ ผู้สอนควรให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถามจากการชมวิดีโอที่บันทึกที่บ้านมาก่อนซึ่งต้องเป็นคำถามที่ผู้เรียนคิดไว้ก่อนในใจคนละ 1 คำถาม แล้วอาจใช้ช่วงเวลาต้นคาบเรียนในการตั้งคำถามและช่วยกันหาคำตอบ จากนั้นแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นจากเนื้อหาที่ได้ชมวิดีโอที่บันทึกหรือตั้งกลุ่มห้องเรียนใน Facebook หรือ Line แล้วให้ผู้เรียนเข้ามาตั้งคำถาม และอภิปรายหาคำตอบ ในขั้นแรกผู้สอนอาจเป็นผู้ตั้งประเด็นถามผู้เรียนก่อน เพื่อสร้างความสนใจของผู้เรียน และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้สอนต้องติดตามความก้าวหน้าของ ผู้เรียนเป็นประจำ หากผู้เรียนเข้าใจแล้วให้เริ่มบทเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ (Bergmann and Sams, 2012) ได้ตั้งข้อสังเกตกับแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน ไปในทำนองเดียวกันว่า 1) เป็นการปรับเปลี่ยนการบรรยายจากในห้องเรียนออกไปสู่นอกชั้นเรียน 2) มุ่งเน้นใช้เวลาในการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด 3) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดโดยการทำกิจกรรมก่อนและหลังชั้นเรียนนอกจากนี้ November and Mull (2012) ชี้ให้เห็นว่าห้องเรียนกลับด้านเป็นการกำหนดให้ผู้เรียนเตรียมตัวสำหรับบทเรียนครั้งต่อไป โดยการชมวิดีโอหรือสื่อต่างๆ ก่อนเข้าชั้นเรียน ทั้งนี้การกลับด้านการเรียนรู้จะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผู้สอนสามารถสร้างวิดีโอบรรยายตามเนื้อหาทางวิชาการ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ก่อนเข้าชั้นเรียนจริงตามการออกแบบหลักสูตร ทำให้ใช้เวลาเรียนในห้องเรียนได้อย่างมีคุณค่ามากขึ้น ในขณะที่กิจกรรมในชั้นเรียน ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งจะอำนวยความสะดวกในการเรียนเพิ่มเติมจากผู้สอนในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษต้องอาศัยการฝึกทักษะ การจดจำด้านกฎเกณฑ์มากมาย ผู้เรียนส่วนใหญ่มองว่าเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก น่าเบื่อ และยังใช้เวลาจดจำนาน ไม่มีเวลาฝึกฝน นักวิชาการทั้งหลายได้เสาะหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยการสร้างสรรค์แนวคิดในการเรียนการสอน แนวคิดที่ปัจจุบันดูเหมือนว่าจะเหมาะสมกับการแก้ปัญหาและทันต่อ สถานการณ์ในยุคปัจจุบัน แนวคิด “Teach less but Learn more” สอนน้อยแต่เรียนรู้ได้มากเป็นหนึ่งแนวคิดที่สนับสนุนและเป็นแนวทางที่จะแก้ปัญหาได้หลายๆ สถาบัน การศึกษาได้มาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนในระดับการศึกษาต่างๆ สามารถทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาไม่จำกัด (บำรุง งามการ, 2556) และใช้วิธีการวัดผลด้วยข้อสอบก่อนเรียน (Pre-Test) และข้อสอบหลังเรียน (Post-Test) เพื่อนำผลการวัดมาประเมินผลในการเรียนในรูปแบบนี้ และใช้แบบสอบถามปลายเปิดหลังจากที่เรียนในห้องเรียนกลับด้านแล้วเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดง

ความคิดเห็นของผู้เรียนนำเสนอความคิดเห็นในการใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ต่างออกไปจากการเรียนการสอนแบบเดิม (Traditional Classroom) ในส่วนของการประเมินผลด้วยการใช้แบบสอบถาม ปลายเปิดผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ เช่น แรงจูงใจต่อการเรียนการสอน ความแปลกใหม่ และพฤติกรรมในการเรียนในห้องเรียนและนอกห้องเรียนของตัวผู้เรียนเอง

2. ผลการศึกษาดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน (N=30) พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.6648 แสดงว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ร้อยละ 66.48

3. ผลการศึกษาลักษณะพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในสถานการณ์โควิด 19 โดยการวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าร้อยละของคะแนนก่อนเรียน เท่ากับ 46.66 ค่าร้อยละของคะแนนหลังเรียน เท่ากับ 79.22 และค่าร้อยละพัฒนาการ เท่ากับ 68.40 แปลผลระดับพัฒนาการตามเกณฑ์อยู่ในระดับสูง โดยแบ่งตามเกณฑ์ได้ดังนี้ มีพัฒนาการสูงมาก จำนวน 3 คน และมีพัฒนาการระดับสูง จำนวน 27 คน ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ ได้มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้พื้นฐานเชื่อมกับความรู้ใหม่ และเน้นบรรยากาศแบบผ่อนคลาย สามารถซึมซับความรู้ และมีการจัดกระทำโดยตรงกับประสบการณ์ พัฒนาในทุกด้าน รวมทั้งกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้มีความตื่นตัวตอบสนองด้วยความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียน โดยการนำเอาความรู้กระบวนการทุกด้าน และอารมณ์ของผู้เรียนมาไขพัฒนาเป็นความรู้ใหม่ให้ประสบผลสำเร็จ ขณะที่กิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ มีความเชื่อว่าการเรียนการสอนภาษาอังกฤษต้องอาศัยการฝึกทักษะการจดจำด้านกฎเกณฑ์มากมาย ผู้เรียนส่วนใหญ่มองว่าเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก น่าเบื่อ และยังใช้เวลาจดจำนาน ไม่มีเวลาฝึกฝน นักวิชาการทั้งหลายได้เสาะหาแนวทางแก้ปัญหา ด้วยการสร้างสรรค์แนวคิดในการเรียนการสอน แนวคิดที่ปัจจุบันดูเหมือนว่าจะเหมาะสมกับการแก้ปัญหาและทันต่อ สถานการณ์ในยุคปัจจุบัน แนวคิด “Teach less but Learn more” สอนน้อยแต่เรียนรู้ได้มาก ๆ เป็นหนึ่งในแนวคิดที่สนับสนุน และเป็นแนวทางที่จะแก้ปัญหาได้ หลายๆ สถาบันการศึกษาได้มาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนในระดับการศึกษาต่าง ๆ สามารถทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาไม่จำกัด (บำรุง งามการ , 2556)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ เนื่องจากเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการสร้างอย่างเป็นระบบผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษโดยผู้ที่จะนำไปใช้ควรศึกษาแนวคิด และทฤษฎี ขั้นตอนวิธีการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียน

1.2 การจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ ผู้สอนควรศึกษาความต้องการของผู้เรียน เช่น การนำสื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและมีความเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมควรจะมี ความเหมาะสม และกระชับไม่ยืดเยื้อ เป็นต้น

1.3 ควรคัดเลือกเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับระดับชั้นเรียน และควรมีความหลากหลาย

1.4 ควรนำการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ ไปศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการเรียน ความคงทนในการเรียน เป็นต้น

1.5 ควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นกันเองกับนักเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกขั้นตอน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นร่วมกับวิธีสอนอื่นๆ ที่หลากหลาย

2.2 ควรนำแผนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ ไปทดลองกับนักเรียนหลายๆกลุ่ม เพื่อจะได้ข้อสรุปผลการวิจัยกว้างขวางและมั่นใจมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2551). **สาระและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศใน
 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ
 กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. **วารสารศิลปการ
 ศึกษาศาสตร์**. 5(3).
- ณัฐกานต์ เดียวตระกูล. (2560). **การใช้รูปแบบห้องเรียนกลับทางในการจัดการเรียนการสอนภาษา
 อังกฤษในระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทีศนา แชนณี. (2548). **ศาสตร์การสอน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). **ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**
 กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์, 2552.
- ธีรภัทร พึ่งเนตร. (2557). **เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลเรื่อง
 การสร้าง แบบสอบถาม (Query) โดยใช้เทคนิคการสอนกลับด้านบูรณาการเทคโนโลยี
 สารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์ ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- นิรมล ศตวุฒิ. (2547). “การจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากผู้เรียน (Self-Directed Learning),” **วารสาร
 ข้าราชการครู**.1(7). กันยายน – ธันวาคม.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บำรุง งามการ. (2556). **อีกมูมหนึ่งของ Flipped classroom**. สืบค้นข้อมูลจาก
<http://www.vcharkarn.com/vblog/116087>.
- ประกาศผลโอเน็ต ป.6 เกือบทุกวิชาค่าเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่ง. (22 กรกฎาคม 2564). สืบค้นข้อมูลจาก
<http://education.kapook.com>.
- พรพิมล รียาย และ ธนางกูร ขำศรี. (2555). **การพัฒนาทักษะการฟัง-พูดภาษาอังกฤษของ นักศึกษา
 ชั้นปีที่ 1 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2554). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา**. นครสวรรค์: หจก.ริมปิง การพิมพ์
- โรงเรียนชุมชนหนองหิน.(2564). **รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา**. เลย:เอกสารสำเนา.

- ลดาวัลย์ กันธมาลา.(2560). ผลการใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา วิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์**. กรุงเทพมหานคร: ฝายโรงพิมพ์ บริษัท ตาตาพับลิเคชั่น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2556). **ผลการวิเคราะห์คะแนนสอบ O-NET ป.6 ระดับประเทศ**. สืบข้อมูลค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2564. จาก www.niets.or.th/index.php/research_th/download/12.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546). **การวัดผลการศึกษา**. กทม: ประสานการพิมพ์.
- สุรไกร นันทบุรณย์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบผสมวิธี ห้องเรียนกลับด้านพื้นที่การเรียนรู้ และการเรียนรู้เชิงลึก**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหมาย แก้วกันหา. (2558). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมมือแบบห้องเรียนกลับด้านโดยใช้สื่ออีทีแอลทีวี**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรัชย์ โชคครรชิตไทย. (2564). “การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)” (17 กันยายน 2564). สืบค้นจาก <https://he01.tci-haijo.org/index.php/JPMAT/article/view/242185/164693>.
- สุพัตรา อุตมั่ง. (2558). **แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน: ภาพฝันที่เป็นจริงในวิชาภาษาไทย. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2539). **วิธีการสอนภาษาอังกฤษ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2540). **วิธีสอนภาษาอังกฤษ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดเฉลิม ศัสตราภักษ์ และ ไพศาล บรรจุสุวรรณ. (2558). **ธรรมาภิบาลเพื่อการจัดการและการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน. วารสารการพัฒนาชุมชน และคุณภาพชีวิต, 3(3)**.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). **การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. ในเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่2**.แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2.

- สิริกร บำรุงกิจ, สันติ วิจิทชนาลัย และธูปทอง กว้างสวาสดี. (2562). รูปแบบการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้วยการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสาร. **วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 7(2).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). **ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อนล สวนประดิษฐ์. (2560). **นวัตกรรมการศึกษา: เอกสารประกอบการสอน**. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Abeysekera, L. & Dawson, P. (2015). Motivation and cognitive load in the flipped classroom: Definition, rationale and a call for research. **Higher Education Research and Development**, 34(1),
- Basal, Ahmet. (2015). The Implementation of a Flipped Classroom in Foreign Language Teaching. **Turkinh Online Journal of Distance Education**. 0(0).
- Bergmann, J. & Sams, A. (2008). Remixing chemistry class. **Learning and Leading with Technology**, 36(4).
- Bergmann, J., & Sams, A. (2012). **Flip your classroom: Reach every student in every class everyday**. Washington, DC: Internal Society for Technology in Education.
- Bishop, J. L., & Verleger, M. A. (2013). **The flipped classroom: A survey of the research**. 120th ASEE national conference and exposition, Atlanta, GA (Paper ID 6219). Washington, DC: American Society for Engineering Education.
- Harkness, A., Behar-Zusman, V. & Safren, S. A. (2020). Understanding the impact of COVID-19 on Latino sexual minority men in a US HIV hot spot. **AIDS and Behavior**. 24(7).
- Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: A web-based cross-sectional survey. **Psychiatry Research**, 288.

- Hussein, N. R., Naqid, I. A., Jacksi, K., & Abdi, B. A. (2020). Assessment of knowledge, attitudes, and practices toward COVID-19 virus among university students in Kurdistan region, Iraq: Online cross-sectional study. **Journal of Family Medicine and Primary Care. 9**(9).
- Lee, G. & Wallace, A. (2018). Flipped Learning in the English as a Foreign Language Classroom: Outcomes and Perceptions. **TESOL Quarterly. 52**(1).
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The impact of COVID-19 Epidemic declaration on psychological consequences: A study on active Weibo users. **International Journal of Environmental Research and Public Health. 17**(6).
- Merrill, M.D. (2002). First principles of instruction. **Educational technology research and development, 50**(3).
- McMahon, W. (2013). **The Flipped Classroom 101**. Available from:
http://www.downloads01.smartech.com/media/sitecore/en/pdf/smart_publication/edcompass.pdf. (May 16 , 2018)
- Milman, N. (2012). The flipped classroom strategy: What is it and how can it be used?. **Distance Learning. 9**(3).
- November, A., Mull, B., & more by Contributor, R. (2012). **Flipped learning: A response to five common criticisms**. eSchool-News. Retrieved June, 3, 2015.
- Olivares, J. (2020). The Enhancement of English-Speaking Ability of the Visually Impaired Students Using Blended Learning. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. 8**(1).
- Thu My, N. & Minh H.T. (2020). Information Technology Freshmen' Attitudes towards English Language Learning with Blended Learning Course at FPT Polytechnic College. **International Journal of Scientific and Research Publications. 10**(8).
- VijayaKumar, S., & Viswanathan, R. (2018). Performance Analysis in Blended and Online Classrooms: An Experimental Study. **CALL-EJ. 19**(2).

Williams, C. (2013). **Principles of Management**. 7th ed. Ohio: South-Western Cengage Learning.

Yu Jung Han. (2015). Innovations in flipping the language classroom. **NYS Tesol journal**. 2 (1).

Zhong, B. L., Luo, W., Li, H. M., Zhang, Q. Q., Liu, X. G., Li, W. T., & Li, Y. (2020). Knowledge, attitudes, and practices towards COVID-19 among Chinese residents during the rapid rise period of the COVID-19 outbreak: A quick online cross-sectional survey. **International Journal of Biological Sciences**. 16(10).

ภาคผนวก ฉ
หนังสือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

รายนามโรงเรียนที่ผู้วิจัยเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. โรงเรียนบ้านปวนพุ ตำบลปวนพุ อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
2. โรงเรียนบ้านไร่พวยมิตรภาพที่ 18 ตำบลตากำ อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
3. โรงเรียนบ้านตาดคำ ตำบลตาดคำ อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
4. โรงเรียนชุมชนบ้านหนองคัน ตำบลหนองคัน อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย
5. โรงเรียนบ้านโนนปอแดง ตำบลโนนปอแดง ตำบลผาขาว จังหวัดเลย
6. โรงเรียนบ้านนาโก ตำบลศรีฐาน อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
7. โรงเรียนบ้านอีเลศ ตำบลศรีฐาน อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
8. โรงเรียนอนุบาลชุมชนภูกระดึง อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
9. โรงเรียนบ้านวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
10. โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
11. โรงเรียนบ้านวังเลาหัวฝาย อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
12. โรงเรียนบ้านปากปวน อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
13. โรงเรียนบ้านวังกกเตือ อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
14. โรงเรียนบ้านไร่ศรีอุบล อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
15. โรงเรียนบ้านโคกขมิ้น อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ที่ ศธ. 04137.007/61



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปวนพุก

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-942417



ที่ ศธ. 04137.007/61

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่พวยมิตรภาพที่ 18

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปาอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179

ที่ ศธ. 04137.007/63



โรงเรียนชุมชนหนองหิน
อำเภอหนองหิน
จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาตั่ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/64

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองคัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/65

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนโป่งแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/66

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโก

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



เลข. 04137.007/67

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอีเลิศจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/68

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชุมชนภูกระดึง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมิและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/69

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังสะพุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/70

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/70

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเลาหัวฝาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/70

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากปวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/70

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังกกเต๋อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำปาอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำปาอ่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/70

โรงเรียนชุมชนหนองหิน สพป.อด.1
ตำบลหนองไฮ อำเภอเมือง
จังหวัดเลย 41000

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่ศรีอุบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-9424179



ที่ ศธ. 04137.007/70

โรงเรียนชุมชนหนองหิน

อำเภอหนองหิน

จังหวัดเลย 42190

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกขมิ้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความวิจัย

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นายจักรภัทร จำป่ออน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน ข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนหนองหิน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรภัทร จำป่ออน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองหิน

งานบริหารทั่วไป โรงเรียนชุมชนหนองหิน

089-942417

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายจักรภัทร จำปาอ่อน
วัน เดือน ปีเกิด	9 ตุลาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	110 หมู่ 10 ตำบลนาอาน อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42190 โทรศัพท์ 095 - 6705040
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมชนหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2543	ปริญญาคุรุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. คณิตศาสตร์) เกียรตินิยมอันดับ 2 สถาบันราชภัฏอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2548	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม. คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2555	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม. การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร