



แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ณัฐกานต์ บุญเสริฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2568



GUIDELINES FOR PARTICIPATORY INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOLS
UNDER SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

NATTHAKAN BOONSERT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR MASTER OF EDUCATION

IN EDUCATIONAL ADMINISTRATIVE INNOVATION

GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY

UNDER THE ROYAL PATRONAGE

PATHUM THANI PROVINCE

2025

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ชื่อนักศึกษา ณัฐกานต์ บุญเสริม

รหัสประจำตัว 66U54620107

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

..... กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน.....พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ณัฐกานต์ บุญเสริม. (2569). แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และ 2) พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 340 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค เท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา มี 3 ขั้นตอนย่อย 2.1 ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลแนวทางการนิเทศภายใน 2.2 สร้างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยสังเคราะห์เอกสารข้อมูลระยะที่ 1 และข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา 2.3 ตรวจสอบแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ($PNI_{modified} = .100$) และรองลงมาลำดับสอง คือ การร่วมกันวางแผน ($PNI_{modified} = .092$) และรองลงมาลำดับสาม คือ การร่วมประเมินผลและรายงานผล ($PNI_{modified} = .087$) และลำดับสุดท้าย คือ การร่วมปฏิบัติ ($PNI_{modified} = .075$) 2) ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า มี 4 องค์ประกอบ 23 แนวทาง มีการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.64, SD = .34, M = 4.64, SD = .34$ และ $M = 4.87, SD = .17$) ตามลำดับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยกระบวนการ PIS^{PDCA} ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การนิเทศภายในสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Natthakan Boonsert. (2026). Guidelines for Participatory Internal Supervision of Schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office . Master of Education (Educational Administrative Innovation). Advisors: Assistant Professor Dr. Chanchai Wongsirasawat, Associate Professor Dr. Orasa Charoontham

ABSTRACT

This mixed methods research aimed to 1) conducted the needs assessment for participatory internal supervision of schools, and 2) develop guidelines for participatory internal supervision of schools. The study was conducted in 2 phases. In Phase 1, a needs assessment was conducted for participatory internal supervision of schools. The sample group consisted of 340 school administrators and teachers, selected using stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from .80 to 1.00. Reliability was measured using Cronbach's alpha coefficient method, with a coefficient of .99. The data were analyzed using mean, standard deviation, and the modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). In Phase 2, guidelines were developed for participatory internal supervision of schools. This phase included 3 sub-steps. Step 2.1 guidelines related to internal supervision of schools were reviewed using a record form. Step 2.2 focused on developing guidelines for participatory internal supervision of schools, based on data from Phase 1 and Step 2.1, which were analyzed through content analysis. Step 2.3 the guidelines were validated through a focus group discussion. The participants included 9 experts in educational supervision, selected through purposive sampling. The research instrument was an evaluation form assessing suitability, feasibility, and utility. The data were analyzed using mean and standard deviation.

The findings revealed that 1) the highest needs assessment was for participatory knowledge enhancement ($PNI_{modified} = .100$), followed by participatory planning ($PNI_{modified} = .092$), participatory evaluation and reporting ($PNI_{modified} = .087$), and participatory implementation ($PNI_{modified} = .075$); and 2) the development of guidelines for participatory internal supervision of schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office comprised 4 components and 23 guidelines. The overall evaluations indicated the highest levels of suitability, feasibility and utility ($M = 4.64$, $SD = .34$, $M = 4.64$, $SD = .34$, $M = 4.87$, $SD = .17$), respectively.

The knowledge gained from this study are the guidelines for participatory internal supervision of schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, based on the PIS^{PDCA} quality cycle. These guidelines enable school administrators and teachers to improve instructional management effectively in accordance with the goals of school's education management.

Keywords: Needs Assessment, Internal Supervision, Participatory Management

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สำเร็จได้ด้วยความรู้จากบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ จนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัชฉัตร ศรีเอี่ยม นางสาวณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ นายสมชาย นาคันต์ นางสาวอนุสรณ์ คุ่มสมบัติ และนางสาวลภภา นาคคุบัว ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำและปรับปรุงแบบประเมิน ขอขอบพระคุณนางสาวอนุสรณ์ คุ่มสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนหลวง(รัตนวิจิตรพิทยาคาร) ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ นางสาวอมรศรี แสงส่องฟ้า นางนิรณรา เนตรศิริ นางสาวสุนันทา จาดี นางอังคณา แจ่มเจ็ดริ้ว นายจิรชาติ รัชตทวีวัฒน์ นายอภิวัฒน์ แสงสุกาว นายสุทธิพงศ์ ทองใบอ่อน นางสาวสุกัญญา แดงเกตุ และนางสาวปัทมา แก้วหาวงษ์ ที่กรุณาตรวจสอบแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล และผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ อีกทั้งยังได้ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในแบบประเมินและรูปเล่ม ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานตลอดงานวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา และขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียน เพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ณัฐกานต์ บุญเสริม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง	
กิตติกรรมประกาศ.....จ	
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง.....ช	
สารบัญภาพ.....ฐ	
บทที่ 1 บทนำ.....1	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1	
1.2 คำถามการวิจัย.....2	
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....3	
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....3	
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....4	
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย.....5	
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....9	
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....10	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....11	
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา 15	
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม 30	
2.4 นวัตกรรมการบริหารการศึกษา.....63	
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....75	
2.6 วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices).....81	
2.7 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์.....85	
2.8 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....89	
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....98	

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	104
3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....	104
3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....	108
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
4.2 ระยะที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....	113
4.3 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....	142
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	191
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	191
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	193
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	197
บรรณานุกรม.....	199
ภาคผนวก.....	214
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย.....	215
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย.....	221
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	234
ภาคผนวก ง ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	246
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และแบบประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์.....	253
ประวัติผู้วิจัย.....	269

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	24
ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา ทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	42
ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา.....	55
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2566.....	92
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2561 – 2566.....	93
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนนักเรียนรายชั้นและห้องเรียนเปรียบเทียบ ปีการศึกษา 2561 – 2566.....	93
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนนักเรียนในสังกัด จำแนกตามสัญชาติ ปีการศึกษา 2566.....	94
ตารางที่ 8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน (n=30).....	107
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=340).....	114
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน (n=340).....	115
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายข้อ (n=340).....	117
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมและรายข้อ (n=340).....	120

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ ภาพรวมและรายชื่อ.....	123
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล ภาพรวมและรายชื่อ (n=340).....	127
ตารางที่ 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน (n=340).....	130
ตารางที่ 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายชื่อ (n=340).....	131
ตารางที่ 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมและรายชื่อ (n=340).....	134
ตารางที่ 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ ภาพรวมและรายชื่อ (n=340).....	137
ตารางที่ 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล ภาพรวมและรายชื่อ (n=340).....	140
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โรงเรียนวัดศรี สำราญราษฎร์บำรุง (เข้มประชานุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	142
ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาล สมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.....	144
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โรงเรียนวัด ธรรมประสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.....	146

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โรงเรียนบ้านดอนทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.....	148
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.....	150
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน (n=9).....	157
ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายข้อ (n=9).....	158
ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมและรายข้อ (n=9).....	160
ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ ภาพรวมและรายข้อ (n=9).....	162
ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล ภาพรวมและรายข้อ (n=9).....	164
ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน (n=9).....	166
ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายข้อ (n=9).....	167

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมและรายชื่อ (n=9).....	169
ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ ภาพรวมและรายชื่อ (n=9).....	171
ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผล และรายงานผล ภาพรวมและรายชื่อ (n=9).....	173
ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน (n=9).....	175
ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายชื่อ (n=9).....	176
ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมและรายชื่อ (n=9).....	178
ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ ภาพรวมและรายชื่อ (n=9).....	180
ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล ภาพรวมและรายชื่อ (n=9).....	182
ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion).....	184

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 41 ตารางการเชื่อมโยงแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครด้วยกระบวนการ PIS ^{PDCA}	186
---	-----



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2 แผนที่จังหวัดสมุทรสาคร.....	90
ภาพที่ 3 (ร่าง) แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยกระบวนการ PIS ^{PDCA}	154
ภาพที่ 4 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยกระบวนการ PIS ^{PDCA}	185



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของประเทศไทยภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ให้ความสำคัญโดยเน้นให้สถานศึกษาระดับคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพครูในลักษณะที่เป็นระบบและต่อเนื่องโดยครูมีความรู้ ความสามารถ และได้รับการส่งเสริมวิชาชีพอย่างเหมาะสม เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) นอกจากนี้ มาตรา 65 ยังมุ่งส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเชื่อมโยงกับกรอบทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น แนวคิด 3Rs และ 8Cs ซึ่งใช้เป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พัฒนาการทางความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สังคมโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อวิถีชีวิต เศรษฐกิจ และความต้องการทักษะใหม่ของประชาชน (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2565) สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณธรรมที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

การปรับเปลี่ยนเชิงนโยบายตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2550 ซึ่งอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวมากขึ้น โดยกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (ทรงวิทยา จิตรจรรยา, 2561) พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องกำหนดระบบงานวิชาการให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนครูในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรและเป้าหมายของสถานศึกษา เมื่อการบริหารงานวิชาการมีความเข้มแข็ง ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาโดยรวม ทั้งในด้านการพัฒนาครู กระบวนการจัดการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (คณน สิริโชคเจริญ, 2565)

การนิเทศภายในเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพ โดยเน้นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานครู (วปา) ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564) บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศ จึงครอบคลุมทั้งการประสานงาน การให้คำปรึกษา การติดตามประเมินผล รวมถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ (บรรจงรักษ์ วรเศรษฐสุศิริ, 2562)

ซึ่งในการนิเทศภายในไม่สามารถดำเนินการโดยบุคคลเพียงคนเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและครูทุกคน ช่วยให้เกิดการพัฒนาคน งาน การสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันให้คำแนะนำและพัฒนาการนิเทศอย่างมีขั้นตอน เป้าหมายของการดำเนินงาน คือ ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาที่โรงเรียนกำหนด

สำหรับบริบทของจังหวัดสมุทรสาคร ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET, NT, RT) ปีการศึกษา 2566 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ชี้ให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศหลายด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2567) อย่างไรก็ตาม จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดการกับนักเรียนต่างชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามข้อมูล DMC ปี 2566 พบว่านักเรียนต่างชาติจำนวน 5,950 คน กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาในสังกัดซึ่งมีหลากหลายสัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน มาเลเซีย จีน ญี่ปุ่นและกลุ่มที่ไม่ปรากฏสัญชาติ สถานศึกษาจึงต้องปรับการบริหารจัดการให้สามารถดูแลนักเรียนที่มีภูมิหลังและภาษาแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2567) ประกอบกับกฎหมายการรับนักเรียน พ.ศ. 2548 กำหนดให้เด็กทุกคนอายุไม่เกิน 18 ปีที่อาศัยภายในเขตอำนาจของประเทศไทยต้องได้รับการศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทำให้สถานศึกษามีภาระในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ทั้งในด้านบุคลากร สื่อการเรียนรู้ และระบบสนับสนุนทางวิชาการ

จากสถานการณ์ที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นความจำเป็นในการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำไปใช้กำหนดแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะอย่างไร

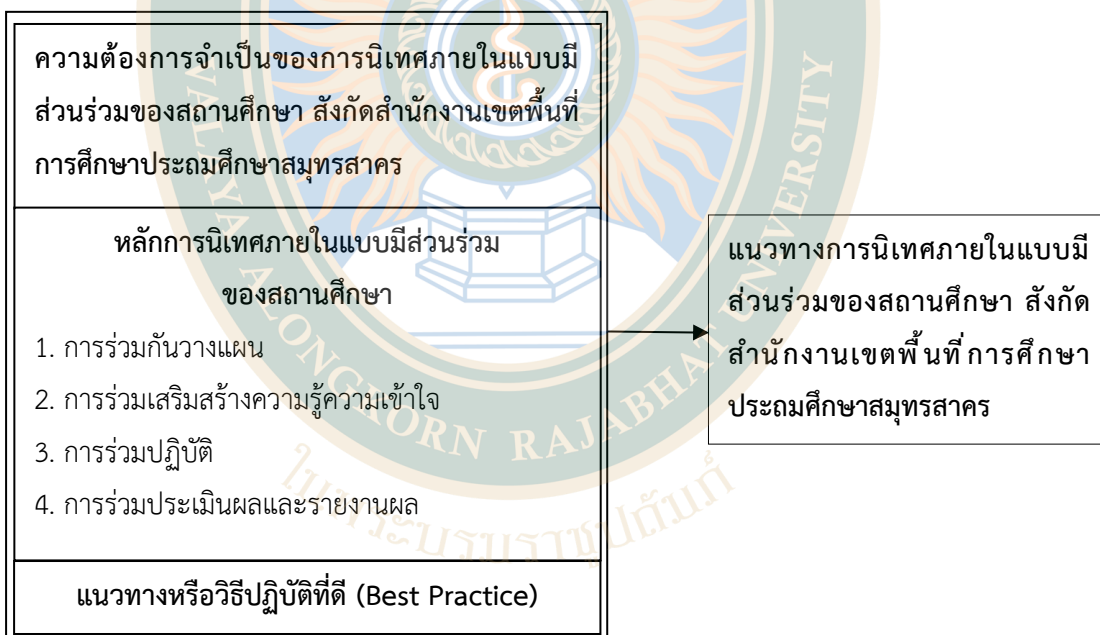
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.3.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ; จตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2564) ; ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ (2565) ; โรงเรียนรัตภูมิวิทยา (2560) ; วราลักษณ์ อาจิวิชัย (2565) ; สรรเพชญ ศิริเกตุ (2563) และอามีเนาะ สาเล็ง (2562) ดังนี้ 1) การร่วมกันวางแผน 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ 3) การร่วมปฏิบัติ และ 4) การร่วมประเมินผลและรายงานผล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีขอบเขต ดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 102 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,929 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2567)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 340 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณิทราบจำนวนประชากรของยามาเน (Yamane, 1973) โดยวิธีการ สุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีขอบเขต ดังนี้

2.1 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.1.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ได้รับ รางวัล วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ได้จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 18 เขตตรวจราชการ ทำการเลือกแบบเจาะจง 1 เขตตรวจราชการ (เขตตรวจราชการที่ 4 : ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร) ได้โรงเรียนจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง (แหม่มประชาอุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) โรงเรียนวัดธรรมประสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม 4) โรงเรียนบ้านดอนทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 5) โรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

2.2 การสร้างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ สัมภาษณ์ข้อมูลระยะที่ 1 และสัมภาษณ์ข้อมูล
ขั้นตอนที่ 2.1

2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 การตรวจสอบแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา
ด้านการบริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling)

2.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ
ความเป็นประโยชน์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้
เกิดความเข้าใจร่วมกัน ดังต่อไปนี้

1.6.1 การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน
การร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และศึกษานิเทศก์ในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย
ร่วมกัน โดยมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา
ตามศักยภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วย

1.6.1.1 การเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการ
ที่ดำเนินการก่อนการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของ
สถานศึกษาเพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการในการพัฒนา ระบุปัญหาและความต้องการ
จำเป็น ชี้แจงนโยบายและโครงการ กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ชัดเจน

1.6.1.2 การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การนำข้อมูลผลการ
วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุ ของปัญหา และความต้องการมากำหนดกิจกรรมและแนวทาง
การปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งการวางแผนนั้นต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือทุกระดับ
ด้วยการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

1.6.1.3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตามกิจกรรมที่
กำหนดโครงการนิเทศภายในโรงเรียนตามปฏิทินการนิเทศ และตรงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดำเนินการ

นิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมไปถึงมีการใช้สื่อนวัตกรรมที่เหมาะสมในการนิเทศการเรียนการสอน

1.6.1.4 การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ใช้วิธีการและเครื่องมือที่จัดทำขึ้นอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับประเด็นการนิเทศ นำผลจากการประเมินมาวิเคราะห์ และใช้เป็นแนวทางในพัฒนาการนิเทศภายในครั้งต่อไป

1.6.1.5 การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานนิเทศภายใน นำมาประเมิน วิเคราะห์เพื่อพัฒนา หรือแก้ไขปรับปรุงการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพ

1.6.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ให้ครูและผู้บริหาร เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาชีพ ทักษะการทำงานกลุ่ม หลักสูตร วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การจัดการระบบ การสอน งานบุคลากร จัดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ การศึกษาอบรม จัดปฐมนิเทศครูใหม่ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการประเมินการสอน ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านประกอบไปด้วย

1.6.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ร่วมกันคิดค้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษา

1.6.2.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนกระบวนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.6.2.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสนับสนุนในด้านทรัพยากร การเงิน แรงงาน บุคลากร สถานที่ ในการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา

1.6.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหาร ครู ร่วมกันประชุมวางแผนติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการดำเนินงานในครั้งต่อไป

1.6.2.5 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ

1.6.3 การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหา และวางแผนนิเทศร่วมกันเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการนิเทศภายใน ทำให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การร่วมกันวางแผน 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ 3) การร่วมปฏิบัติ และ 4) การร่วมประเมินและรายงานผล โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1.6.3.1 การร่วมกันวางแผน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกำหนดทิศทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ชี้แจงนโยบาย ศึกษาสภาพความพร้อมของสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ขั้นตอน วิธีการ วัตถุประสงค์ จุดพัฒนา และแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ และร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศเพื่อให้ทราบแนวทางการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนางานร่วมกัน

1.6.3.2 การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในทั้งระบบและวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นของการนิเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ

1.6.3.3 การร่วมปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการนำแผนงานหรือโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีการสังเกตการสอน การนำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) การให้คำปรึกษา แนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร การสะท้อนผล การใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย กำกับติดตามให้ผู้รับการนิเทศมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการนิเทศไปปฏิบัติ การประเมินความพึงพอใจอย่างรอบด้านจากผู้รับการนิเทศรวมถึงการยกย่องครูที่มีผลการพัฒนาทางด้านการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

1.6.3.4 การร่วมประเมินผลและรายงานผล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานนิเทศเพื่อติดตามความก้าวหน้า โดยการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ นำผลการประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงการนิเทศ การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อขยายผล

การนิเทศภายใน นำไปสู่การจัดกิจกรรมในรูปแบบของชุมชนวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

1.6.4 ความต้องการจำเป็น หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามลำดับก่อนหลัง

1.6.4.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับปฏิบัติการการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การร่วมกันวางแผน 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ 3) การร่วมปฏิบัติ และ 4) การร่วมประเมินและรายงานผล ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.6.4.2 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการปฏิบัติการการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การร่วมกันวางแผน 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ 3) การร่วมปฏิบัติ และ 4) การร่วมประเมินและรายงานผล ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.6.5 วิธีปฏิบัติที่ดี หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้นมีหลักฐานปรากฏชัดเจน โดยสรุปวิธีปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ ประสบการณ์ บันทึกเป็นเอกสารเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอกใช้ประโยชน์ได้

1.6.6 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ หมายถึง กระบวนการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาว่า สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของการนิเทศ ทั้งด้านทรัพยากร เวลา และบุคลากร และสามารถสร้างผลลัพธ์ คุณค่า และประโยชน์ที่ชัดเจนต่อสถานศึกษา ช่วยลดความเสี่ยง ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสนับสนุนการวางแผนและการดำเนินการนิเทศภายในให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

1.6.7 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือแนวทางที่สามารถนำไปพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีการร่วมวางแผน การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมประเมินผลและรายงานผล ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้แนวทางในการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วมไปใช้กำหนดนโยบายและกลไกสู่พัฒนางานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดคุณภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

2.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.2 ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.4 กระบวนการของการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

2.3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

2.3.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

2.3.3 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

2.3.4 แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.3.5 ความหมายของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

2.3.6 ความสำคัญของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

2.3.7 องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

2.4 นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

2.4.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.4.2 ประเภทของนวัตกรรมและนวัตกรรมทางการศึกษา

2.4.3 ความหมายของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

2.4.4 กระบวนการสร้างนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.2 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.3 การจัดลำดับของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.6 วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

2.7 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

2.8 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.9.1 งานวิจัยในประเทศ

2.9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

หัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้องค์กรทางการศึกษาสามารถดำเนินงานด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน้าที่ของการบริหารงานวิชาการมีได้จำกัดอยู่แค่การจัดการด้านเนื้อหาแต่ยังรวมถึงกระบวนการบริหารจัดการแบบครบวงจร ได้แก่ การวางแผน การควบคุม การตรวจสอบและการประเมินผลการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

2.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

พุทธิสาร ใจดี (2565) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารวิชาการ คือ กลไกการดำเนินงานและการจัดการอย่างเป็นระบบที่มุ่งเน้นการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งต้องส่งผลลัพธ์ทั้งในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

ธนัญญา คุณสุข (2565) ได้ให้คำจำกัดความของ งานวิชาการ ว่าเป็นการดำเนินการภายในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ขอบเขตดังกล่าวครอบคลุมกิจกรรมหลักทางด้านการศึกษาหลายประการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การประเมินผล การจัดทำสื่อการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายใน และการนิเทศทางวิชาการ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงแบบการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อเป้าหมายในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาอย่างยั่งยืน

โสภณา เสวตชกุล (2562) ให้ทัศนะว่า การบริหารวิชาการ คือ กลไกการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงทั้งหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกมิติของผู้เรียน

การดำเนินการนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่วางไว้ 2) สถานศึกษามีความมั่นคงด้านคุณภาพทางวิชาการ และ 3) สามารถบรรลุภารกิจทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Fisk (1957) ได้ให้นิยามของ การบริหารงานวิชาการว่า คือ กระบวนการจัดการด้านวิชาการที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดทิศทางทั้งปรัชญา วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสภาพแวดล้อมทางสังคม นอกจากนี้ยังรวมถึง การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินโครงการทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการกำกับดูแล การตรวจสอบ และการประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

Fry and Marshall (2008) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานวิชาการ คือ ชุดกิจกรรมที่สถานศึกษาดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญของการบริหารนี้ครอบคลุม การวางแผนโครงสร้างหลักสูตร การจัดบุคลากรครูให้เหมาะสมกับแต่ละรายวิชา การปรับปรุงวิธีการสอน การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และการนิเทศการสอนเพื่อเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

Gorton (1983) อธิบายว่า งานวิชาการ คือ ชุดของการดำเนินงานและกิจกรรมทางการศึกษาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ให้ส่งผลลัพธ์ที่เป็นประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน หน้าที่สำคัญที่ครอบคลุมในงานนี้ ได้แก่ การวางแผนและสร้างหลักสูตร การจัดตารางเรียนและการมอบหมายครูให้เหมาะสมกับวิชาการส่งเสริมและปรับปรุงวิธีการสอน การพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านวิชาการ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถยกระดับคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ กลไกการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยมีเป้าประสงค์หลักในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขอบเขตการดำเนินงานมีความบูรณาการและครอบคลุมหลายด้าน ตั้งแต่การจัดการหลักสูตร การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศและการแนะแนว การวัดและประเมินผล ไปจนถึงการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกกิจกรรมสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นแกนหลักของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญ และมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการ การประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพการศึกษา ด้วยเหตุนี้ นักการศึกษาและนักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสำคัญต่อบทบาทและกระบวนการดังกล่าว โดยมองว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2561) เน้นย้ำว่า การบริหารวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากมีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ครอบคลุมทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ธนัญญา คุณสุข (2565) ได้สรุปเน้นย้ำว่า งานบริหารวิชาการ คือ แกนกลางของการบริหารจัดการสถานศึกษาและเป็นภารกิจอันดับแรกของโรงเรียน ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากบุคลากรทุกฝ่าย นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล การตรวจสอบและการสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานทางการศึกษา ควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดให้กับผู้เรียน

พุทธิตาพร ใจดี (2565) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นแกนกลางของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังเป็นภารกิจสำคัญที่สุด ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

Miller (1965) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสำคัญสูงสุดของการบริหารงานวิชาการ คือ การปฏิบัติงานที่เป็นแกนหลัก 3 ประการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การดำเนินการตามแผนการสอน ตลอดจนการวัดผลเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุปแล้ว งานบริหารวิชาการ ถือเป็นภารกิจอันดับแรกของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และเป็น การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ การดำเนินการนี้ มิได้จำกัดอยู่เพียงการจัดการทรัพยากรและการยกระดับมาตรฐานการศึกษา แต่ต้องพึ่งพาความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผลสำเร็จดังกล่าวเป็นภาพสะท้อนถึงความสามารถและประสิทธิภาพของผู้บริหารในการจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังได้

2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ จัดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสถานศึกษา เนื่องจากการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมหลากหลาย เพื่อส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบรรลุมิติประสงค์ของสถานศึกษา ขอบเขตของงานวิชาการ มีความครอบคลุมกิจกรรมหลายมิติ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและคุณภาพของนักเรียน ด้วยเหตุนี้หน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ทั้งหมด 17 ด้าน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนงานและการจัดการเรียนการสอนไปจนถึงการประเมินผลโดยสามารถจัดกลุ่มงานหลักได้ดังนี้ งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และการคัดเลือกหนังสือ/แบบเรียน งานด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึง การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการวัดผล และประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ส่วนงานด้านบริหารจัดการและเครือข่าย ได้แก่ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรอื่นและการส่งเสริม/สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว และหน่วยงานภายนอกที่จัดการศึกษา

พงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของงานวิชาการไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 5) การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการและการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการ

สาวิตรี สิทธิชัยกานต์ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2562) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ หลักสูตร สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ และวัดผลประเมินผล

Kimbrough and Nunnery (1998) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดหาและจัดทำหลักสูตรที่หลากหลาย รวมถึงเอกสารและคู่มือหลักสูตรที่มีความเพียงพอและพร้อมใช้งานสำหรับการปฏิบัติงานของครู

2. งานการเรียนการสอน งานด้านนี้ครอบคลุมถึงการวางแผนการสอนและการบันทึกการสอน นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ การบริหารงานต้องจัดให้มีการอบรมการสัมมนา และการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ระหว่างบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ

3. งานประเมินผล จัดให้มีระบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงเครื่องมือวัดผลให้มีความแม่นยำและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องและทันสมัยของสมุดประจำชั้นและสมุดประจำตัวนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

4. งานการจัดซื้อสนับสนุนโปรแกรมการเรียนการสอน การจัดหาสื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนโปรแกรมการสอน เช่น การจัดหาห้องสมุดและสื่อที่จำเป็น การบริหารงานต้องมีการนิเทศการศึกษา การวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

Faber and Shearon (1970) ได้กำหนด ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านเนื้อหาของหลักสูตร ด้านนำไปใช้ ด้านอุปกรณ์การสอน ด้านการนิเทศ และด้านการส่งเสริมครูประจำการ

โดยสรุปจากแนวคิดและทฤษฎีที่นำเสนอขอบเขตงานบริหารวิชาการ ถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดของกิจกรรมครบวงจรเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ การส่งเสริมการวิจัยการสร้างและประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การดำเนินการนิเทศและการให้คำปรึกษา รวมถึงการประกันคุณภาพภายใน นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจกับชุมชน การร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรภายนอก และการให้การสนับสนุนงานวิชาการแก่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทุกภารกิจ มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกมิติ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา นับเป็นองค์ประกอบสำคัญของงานบริหารวิชาการ เนื่องจากมีบทบาทหลักในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าด้านการศึกษา โดยครอบคลุมทั้งมิติของการจัดการเรียนการสอน และการสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งมีเป้าหมายในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ นักวิจัยและ

นักการศึกษาจำนวนมากได้นิยามความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้โดยมีแนวคิดและสาระสำคัญที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังต่อไปนี้

ปาจริย์ หงษ์แก้ว (2563) ได้ให้นิยามของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และศึกษานิเทศก์เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้การยกระดับประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพสูงสุด

วิชนิย์ ทศตะ (2561) ให้นิยามของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า คือ ชุดของการดำเนินการที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนาการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยมีพื้นฐานอยู่บนบรรยากาศแห่งความร่วมมือแบบสร้างสรรค์และหลักประชาธิปไตย ทั้งนี้การนิเทศจะช่วยส่งเสริมคุณภาพสูงสุดของนักเรียนและครูในทุกมิติ ซึ่งรวมถึง การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงภาระงาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการสร้างขวัญกำลังใจภายในสถานศึกษา

วรลักษณ์ อาจิวิชัย (2565) ระบุว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกลไกการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีส่วนร่วมของทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด การดำเนินงานนี้เน้นการวางแผนร่วม การตั้งเป้าหมายร่วม และการให้การสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นเอกภาพด้วยจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสิทธิผลสูงสุดจากการเรียนรู้

วิไลพร อ่อนภูเข (2561) ให้ทัศนะว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ชุดกิจกรรมที่อาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เป้าหมายหลัก คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

สาวิณี เอี่ยมสะอาด (2564) ให้ความเห็นว่า การนิเทศภายในคือ การบริหารงานวิชาการที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครู โดยมีกลไกสำคัญ คือ การสนับสนุน การแนะนำ และการยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งการให้คำปรึกษาและนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูในการจัดการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งการยกระดับคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้

สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) ให้ทัศนะว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ผ่านการแลกเปลี่ยนความเห็นและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ให้ประสบความสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายสุดท้ายคือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นด้วยการใช้กลวิธีและกิจกรรมที่แตกต่างกัน

สรรเพชญ ศิริเกตุ (2563) ได้สรุปว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กลไกการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยเป็นส่วนย่อยของการบริหารจัดการทางวิชาการ วัตถุประสงค์หลักคือ การแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลต่อการบรรลุมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียน

อริยะ เอสมบุญ (2564) ให้ทัศนะว่า การนิเทศการศึกษา คือ ชุดกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาต้องร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงและยกระดับการจัดการศึกษา บทบาทหลักในการนิเทศตกอยู่กับผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ซึ่งต้องให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบของการปรึกษาอย่างมีเหตุผลและเป็นมิตร ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Beach and Reinhart (2000) อธิบายว่า การนิเทศการศึกษา คือ การดำเนินงานที่ซับซ้อน ซึ่งต้องมีการผนึกกำลังทำงานร่วมกันของครูและนักการศึกษา ด้วยการแสดงออกถึงความร่วมมือและความมุ่งมั่นร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์คู่ขนานคือ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาและเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง

Glickman (1981) ให้ทัศนะว่า การนิเทศการศึกษา คือ กลไกและกระบวนการที่เน้นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายส่วน ได้แก่ การวางแผนหลักสูตร การบริหารจัดการครูผู้สอน การจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครู รวมถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาที่สร้างประสิทธิภาพสูงสุด

Harris (1985) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า คือ การดำเนินการของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งไปยังบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีเจตจำนงในการดำรงรักษา หรือการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการของนักเรียน

Oliva and Pawlas (2001) สรุปว่า การนิเทศการศึกษา คือ การให้บริการแก่ครูทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยการให้บริการนี้เป็นการช่วยเหลือที่มีความชำนาญเฉพาะ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ระบบการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงและยกระดับการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหาร ครู บุคลากร และศึกษานิเทศก์ต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

การดำเนินการดังกล่าวมีเจตจำนงในการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นอันดับแรก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ พร้อมทั้งบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2.2.2 ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากครูคือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนอย่างแท้จริง การพัฒนาและฝึกฝนทักษะการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม จะช่วยให้สามารถแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

กรณาริปี ชินวงษ์ (2566) ชี้ว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี เนื่องจากบุคลากรภายในใกล้ชิดกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จึงสามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดกระบวนการนี้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานและยกระดับระบบการจัดการของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

ปาจริย์ หงษ์แก้ว (2563) เสริมว่า การนิเทศภายในช่วยให้ครูมีโอกาสนำตนเองและจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งทำหน้าที่แก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้ทันต่อบริบททางการศึกษาและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ภิชาวิชญ์ ยางงาม (2564) ให้ความเห็นว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการนิเทศจากบุคคลภายนอก มีข้อจำกัดด้านจำนวนและไม่สามารถครอบคลุมทุกปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น การนิเทศภายในจึงช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการได้อย่างทันเวลา ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวิทยาการใหม่ ๆ

สาวินีย์ เอี่ยมสะอาด (2564) สรุปถึงความจำเป็นว่า การนิเทศภายในเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยครอบคลุมทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน งานวิชาการที่ถุกนิเทศจะครอบคลุมงานหลักสูตรและการสอนรวมถึงงานสนับสนุนอื่น ๆ เช่น อาคารสถานที่ บุคลากร กิจกรรมนักเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน งานธุรการและการเงิน ซึ่งการนิเทศภายในจะช่วยพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขให้บุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้นสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Minor (1974) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจเด็กมากขึ้น

2. เพื่อพัฒนาครูว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยเหลือครูจัดหาสื่อมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. เพื่อใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน
5. เพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์เข้ามาใช้ประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่าความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เทคโนโลยีและบริบทการศึกษา การนิเทศภายในช่วยยกระดับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนางาน และคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนช่วยสนับสนุนครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

2.2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การศึกษาเป็นกิจกรรมสำคัญที่มีบทบาทต่อการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การจัดการศึกษาจึงควรมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกด้าน การนิเทศการศึกษาถือเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า

1. เพื่อช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิรูประบบการบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม

กรณานิธิป ชิมวงษ์ (2566) เน้นว่า การนิเทศทำหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

ชล ไชยเทพ (2566) สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ หมายถึง การนิเทศมีเป้าหมาย เพื่อยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพของตนซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

ปาจริย์ หงษ์แก้ว (2563) สรุปว่า จุดมุ่งหมาย คือ การให้คำแนะนำ สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายและมีเป้าหมายเดียวกัน

วิชัญญ์ ทศตะ (2561) กล่าวว่า การนิเทศมีไว้เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการนิเทศช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างก้าวหน้าในวิชาชีพ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับชุมชน

สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) ชี้ว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะครูให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือสื่อการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจหลัก

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
2. พัฒนาศักยภาพให้ตระหนักในความเป็นครูมีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่
3. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. ช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการสอนและทำให้เกิดคุณภาพในตัวผู้เรียน
5. ช่วยให้เกิดการประสานงานกับผู้บริหารการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน
6. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

วิจิตรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนผ่านการนิเทศเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สาวิณีย์ เอี่ยมสะอาด (2564) กล่าวว่า การนิเทศภายใน มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาโดยรวม

Nesgley and Evans (2004) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปรับปรุงการเรียนการสอนร่วมกับบุคคลอื่น ๆ และจัดการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนและให้เกี่ยวข้องกับชุมชน

Sergiovanni (1983) ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนด้วยการเพิ่มพูนโอกาสและศักยภาพในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน และช่วยให้นักเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

Thomas and Robert (2007) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ 3 ประการหลัก คือ การนิเทศการศึกษาต้องมุ่งเน้นการ พัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนเป็นจุดสำคัญที่สุด เพื่อให้ครูมีการพัฒนาภาวะผู้นำโดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้ครูได้นำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การสนับสนุน ชี้แนะและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมถึงยกระดับวิชาชีพของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา การนิเทศภายในมุ่งให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณภาพการเรียนรู้

2.2.4 กระบวนการของการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์โดยตรงกับการนิเทศการศึกษาและความสำเร็จของการดำเนินงานนิเทศนั้นขึ้นอยู่กับการวางแผนและการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา หรือที่เรียกว่า "กระบวนการนิเทศการศึกษา" คือ การกำหนดลำดับวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะการทำงานอาจปรับเปลี่ยนไปตามประสบการณ์และบริบทของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ นักการศึกษาจำนวนมากได้เสนอรูปแบบและขั้นตอนของกระบวนการนิเทศไว้หลากหลาย เพื่อใช้เป็นแนวทางหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการจัดการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กรณธิป ชินวงษ์ (2566) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศ ว่าเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน โดยในทุกขั้นตอนต้องมีการจัดการ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมสนับสนุนขวัญกำลังใจ กระบวนการนิเทศดังกล่าวประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพความต้องการ 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติ 4) การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข และ 5) รายงานผล

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ (2561) กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายใน ว่าเป็นขั้นตอนที่ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคและความต้องการ ตามด้วย การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อนวัตกรรม และเครื่องมือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติการณ์นิเทศภายในสถานศึกษา จากนั้นจึงเป็นขั้นตอนของการติดตาม และประเมินผลและรายงานผล ตามลำดับ

จิตติมา วรณศรี (2557) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ว่าเป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยและกระบวนการบริหาร PDCA ซึ่งนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้นำเสนอรายละเอียดที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันเพื่อความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา กระบวนการนิเทศ ดังกล่าวประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การสำรวจสภาพและปัญหา ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงาน 2) การวางแผนการนิเทศ โดยร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางและเทคนิคที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของสถานศึกษา 3) การดำเนินการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมายจะปฏิบัติตามกำหนดการและวิธีที่วางแผนไว้ และ 4) การประเมินผลและการปรับปรุง ซึ่งเป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดหมายและการแก้ปัญหาผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินงาน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้กำหนด กระบวนการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) เตรียมการนิเทศ ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็นนโยบาย ทิศทางการศึกษา และความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น 2) วางแผนการนิเทศ ซึ่งเป็นการกำหนดประเด็น วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ การประเมิน และรายงานผล โดยมีแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมทั้งภายในหน่วยงานและสถานศึกษา 3) ปฏิบัติการนิเทศ โดยนำแผนสู่การปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นการนิเทศที่สถานศึกษา การนิเทศทางไกลหรือออนไลน์ หรือการใช้สื่อ นวัตกรรม 4) ประเมินผลการนิเทศ เพื่อตรวจสอบว่าการนิเทศเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และวัดความพึงพอใจและประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศได้รับ และสุดท้ายคือ 5) ปรับปรุงแก้ไขและ รายงานผลการนิเทศ โดยนำผลการประเมินไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่พึงพอใจ พร้อมทั้งจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการนิเทศ ครั้งต่อไป

วิชัญญ์ ทศตะ (2561) ได้สรุป กระบวนการนิเทศภายในไว้ 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การศึกษา สภาพความต้องการในการนิเทศ โดยวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดทางเลือกแก้ปัญหาพร้อมจัดลำดับ ปัญหาที่ต้องได้รับการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะร่วมกันกำหนด เป้าหมาย แนวทาง วิธีการ วันเวลา และระยะเวลาในการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศ ที่ผู้นิเทศ จะดำเนินการนิเทศตามลำดับขั้นตอน กิจกรรม เนื้อหา และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การประชุม ให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์และวิเคราะห์ผลการนิเทศ รวมถึงนิเทศทบทวนและสรุปประเด็นร่วมกัน และสุดท้ายคือ การประเมินผล การสรุปและจัดทำ รายงานผลการนิเทศ

สุพัตรา ปาระจุม (2563) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน 2) วางแผนและกำหนดทางเลือก 3) ปฏิบัติการนิเทศ 4) ประเมินผล และ 5) ปรับปรุงแก้ไขและต่อยอด

Harris (1985) ได้ให้ความหมาย กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ในชื่อ “Harris’ POLCA” ซึ่งประกอบด้วย การดำเนินการ 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) วางแผน (Planning) โดยผู้รับผิดชอบต้องวิเคราะห์ความจำเป็นและกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง รวมถึงคาดการณ์ผลลัพธ์ล่วงหน้า 2) จัดองค์การ (Organizing) ซึ่งเป็นการกำหนดคณะทำงาน รวบรวมทรัพยากร มอบหมายอำนาจหน้าที่และประสานงานภารกิจต่างๆ 3) นำสู่การปฏิบัติ (Leading) ขั้นตอนนี้คือการตัดสินใจเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสม การจูงใจ การให้คำแนะนำ และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรม 4) การควบคุม (Controlling) ผู้รับผิดชอบกำกับและติดตามกระบวนการนิเทศให้เป็นไปตามแผนและอาจมีการชี้แนะเพื่อปรับทิศทางหากมีความจำเป็น และ 5) การประเมินผล (Assessing) ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการตรวจสอบร่วมกันอย่างมีแบบแผนและเที่ยงตรงว่าผลของการนิเทศบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

Glickman et al. (2009) ได้ให้ความหมาย กระบวนการนิเทศการสอน ไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ประชุมร่วมกับครู สังเกตการสอนในชั้นเรียน วิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการณ์สอน ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน และวิเคราะห์พัฒนางาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจากนักวิชาการ หน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา พบว่ามีกระบวนการหรือองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยได้แนวคิดจาก หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ; กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ (2561) ; วิชนีย์ ทศตะ (2561) ; สุพัตรา ปาระจุม (2563) ; จิตติมา วรรณศรี (2557) ; กรณาธิป ชินวงษ์ (2566) ; Harris (1985) และ Glickman et al. (2009) ดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของ นักวิชาการ/นักวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีลักษณะสอดคล้องกัน จากการสังเคราะห์ เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป มาใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ 4) การประเมินผล การนิเทศ และ 5) การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเตรียมการนิเทศ

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการเตรียมการนิเทศ ไว้ดังนี้

สรรพชญ ศิริเกตุ (2563) สรุปว่า การเตรียมการนิเทศ หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ต้องดำเนินการก่อนการนิเทศจริงของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความพร้อมและวางแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ให้ความหมายของการเตรียมการนิเทศว่า คือ กระบวนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหา ความต้องการจำเป็น นโยบายและทิศทางการจัดการศึกษา ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น การดำเนินการเตรียมการในลักษณะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนและกำหนดแนวทาง ในการดำเนินการนิเทศเพื่อให้มั่นใจว่าการนิเทศจะมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการเตรียมการนิเทศ คือ กิจกรรมหรือกระบวนการเชิงระบบที่ต้องดำเนินการก่อนการนิเทศจริงโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างความพร้อมและวางแนวทางการดำเนินงานการดำเนินการนี้กำหนดให้ผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อนและความต้องการในการพัฒนา รวมถึงปัญหาและความจำเป็นในการปรับปรุง ชี้แจงนโยบาย และโครงการที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน การเตรียมการดังกล่าวนับเป็นขั้นตอนสำคัญในการวางแผนและดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนการนิเทศ

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการวางแผนการนิเทศไว้ดังนี้

จันตรา ชื่นใจ (2566) ระบุว่า การวางแผนการนิเทศ (Planning) คือ การดำเนินการเพื่อกำหนดแผนงานหรือโครงการนิเทศ ซึ่งเริ่มต้นด้วยการที่คณะทำงานร่วมกันตั้งวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการนิเทศภายใน พร้อมทั้งมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณ เพื่อส่งเสริมความตระหนักและการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในการออกแบบกระบวนการ องค์ประกอบสำคัญในการวางแผนยังรวมถึงการกำหนดกลวิธีการนิเทศกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือ

และกำหนดการ/ปฏิทินการนิเทศ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและสร้างผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ให้ความหมายของ การวางแผนการนิเทศ ว่าเป็นชุดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการร่วมคิดระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยเริ่มจากการให้ผู้ถูกนิเทศมีส่วนร่วมในการระบุและจัดลำดับปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการร่วมกันสร้างเครื่องมือและเทคนิคการนิเทศที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น กระบวนการหลักประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์ปัญหา การประชุมก่อนการสังเกต การเลือกหัวข้อหลักในการนิเทศ และการกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลให้การนิเทศดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจนและตอบโจทย์ความต้องการของสถานศึกษาได้

นันทรัตน์ คงคะชาติ และคณะ (2564) ให้คำนิยามของ การวางแผนการนิเทศ ว่าเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ โดยมีการนำปัญหาและความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ตามประเด็นการนิเทศ มาใช้ในการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม เพื่อจัดทำเป็นแผนนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นทางการ

ภิชาวิชัย ยางงาม (2564) ระบุว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการเพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศ โดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญและความสามารถของแต่ละคน พร้อมกันนี้ยังต้องสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทราบถึงขอบเขตงานและบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียนด้วย องค์ประกอบสำคัญของการวางแผนรวมถึง การจัดทำโครงการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบท การกำหนดกำหนดการ (ปฏิทิน) ที่ชัดเจนและการเตรียมคู่มือปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทาง ยิ่งไปกว่านั้นการวางแผนยังต้องครอบคลุมถึงขั้นตอนการสรุป การติดตามผลและการประเมินผลกระบวนการนิเทศ รวมถึงการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สายวิณิตย์ ดวงสนาม (2561) อธิบายว่า การวางแผนและกำหนดทางเลือก คือ กลไกการปรึกษาหารือของผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงงานนิเทศโดยยึดหลักการพิจารณาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสำคัญ การดำเนินการนี้รวมถึงการมอบหมายความรับผิดชอบและการจัดตั้งคณะทำงานอย่างเป็นทางการ การวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศ การจัดทำลำดับขั้นตอนและตารางการนิเทศ ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจและกำหนดทิศทางของการนิเทศภายในให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในที่เป็นเลิศที่สุด

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ให้คำจำกัดความของ การวางแผนการนิเทศ ว่าเป็นการกำหนดประเด็นหลักในการนิเทศและการจัดทำแผนด้วยแนวคิดแบบมีส่วนร่วมจากทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาที่เข้ารับการนิเทศ ขอบเขตของ

การวางแผนยังรวมถึงการจัดทำปฏิทิน กำหนดวิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ และขั้นตอนการประเมิน รายงานผลการนิเทศเพื่อสร้างความพร้อมในการดำเนินการนิเทศการศึกษาให้สมบูรณ์

Harris (1975) ให้ทัศนะว่า การวางแผนการนิเทศ เป็นส่วนสำคัญของการวางแผน ในการปฏิบัติงาน โดยเกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่า ควรปฏิบัติอย่างไร ซึ่งรวมถึงการตั้งวัตถุประสงค์ การสร้างและพัฒนาขั้นตอนการดำเนินงาน การระบุขอบเขตของงาน และการคาดการณ์ผลที่ได้จาก โครงการที่จัดทำขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง กระบวนการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการ มาประกอบการกำหนดกิจกรรม แนวทาง และวิธีปฏิบัติในการนิเทศ การวางแผนดังกล่าวจำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ต้นสังกัดในทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน

3. การปฏิบัติการนิเทศ

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติการนิเทศ ไว้ดังนี้

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ระบุว่า การดำเนินการนิเทศ คือ ขั้นตอนการทำงานจริง โดยเน้น การปฏิบัติการนิเทศในห้องเรียนผ่านวิธีการสังเกตการณ์สอน ซึ่งเป็นผลมาจากการวางแผน และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

นันทรัตน์ คงคะชาติ และคณะ (2564) ระบุว่า การปฏิบัติการนิเทศ (DO & Regulate) คือ การนำรูปแบบ วิธีการ และกิจกรรมการนิเทศที่วางแผนไว้มาดำเนินการจริง พร้อมทั้งให้ความสำคัญ กับการควบคุมและกำกับในระหว่างปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งการควบคุมดังกล่าวอาจมาจาก ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน หรืออาจเกิดจากการกำกับตนเองของผู้รับการนิเทศ

พุทธชาติ แสนอุบล (2561) ให้ความเห็นว่า การดำเนินการปฏิบัติตามแผน คือ การนำบทบาทและหน้าที่ที่วางแผนไว้ในขั้นเตรียมการของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนไปสู่ การปฏิบัติจริง การดำเนินการนี้ประกอบด้วย การสังเกตการณ์สอน (การเยี่ยมชม/สังเกตการณ์ตาม ปฏิทิน) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (การแลกเปลี่ยนความเห็นและสรุปผลเพื่อปรับปรุง) และการสนับสนุน ทางวิชาการ (การจัดประชุมแก้ปัญหา การประสานงานกับฝ่ายบริหาร การจัดหาสื่อที่เหมาะสมและ การจัดทำคู่มือ) นอกจากนี้ยังรวมถึง การกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศซึ่งเป็นผล ให้การดำเนินงานนิเทศมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการเรียน การสอนของผู้สอนและผู้เรียน

ภิชาวิชัย ยางงาม (2564) ระบุว่า การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การนำแผนนิเทศที่จัดทำ โดยคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเริ่มต้นจากการจัดประชุมเพื่อสร้าง ความเข้าใจในรายละเอียดและชี้แจงกระบวนการ/แนวทางแก่อาจารย์ในโรงเรียน พร้อมทั้งเปิดรับ

ความคิดเห็นจากครูระหว่างการดำเนินการ กิจกรรมนิเทศต้องสอดคล้องกับปฏิทินและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน ผู้ทำหน้าที่นิเทศต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีและเป็นมิตรกับผู้รับการนิเทศเสมอ ในส่วนท้ายของกระบวนการยังมีการประชุมทบทวนเพื่อสะท้อนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถนำผลการนิเทศไปพัฒนาการเรียนการสอน และปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้เหมาะสมกับโรงเรียนในคราวถัดไป

สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) สรุปว่า ขั้นตอนการนิเทศ คือ หน้าที่ของผู้บริหารในการนำรูปแบบและกิจกรรมนิเทศวิชาการและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทมาปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การนิเทศมีคุณภาพและสร้างผลสัมฤทธิ์ตามแนวทางที่กำหนด การปฏิบัติการณ์นี้เริ่มต้นด้วยการจัดประชุม (ก่อน/ระหว่างภาคเรียน) การเตรียมความพร้อม และการเชิญผู้เชี่ยวชาญ (ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากร) เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการนิเทศแก่ครูผู้สอน จากนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนอย่างจริงจัง สนับสนุนให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในปฏิทินอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดหาเครื่องมือสังเกตเชิงคุณภาพที่เหมาะสม เช่น การสังเกตและบันทึกตามประเด็นคำถาม หรือการสังเกตแบบส้น เพื่อใช้เป็นฐานในการสะท้อนผลการทำงานของครูอย่างเป็นระบบสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน คือ การขับเคลื่อนแผนงานนิเทศที่ทำโดยคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง โดยเริ่มจากการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในรายละเอียด ชี้แจงบทบาท/หน้าที่/แนวทางปฏิบัติแก่ผู้บริหารและครู การดำเนินงานนี้ให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและครูระหว่างนิเทศเพื่อให้สามารถปรับปรุงกิจกรรมให้ตรงตามบริบทของโรงเรียน การปฏิบัติการณ์จริง ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์และปฏิทินที่กำหนด แต่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ผู้นิเทศต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีและเป็นมิตรกับผู้รับการนิเทศเสมอ นอกจากนี้ ยังต้องมีการประชุมทบทวนเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงาน ทั้งความสำเร็จและปัญหา เพื่อให้สามารถนำผลนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน สร้างกำลังใจแก่ครู และปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้เหมาะสมกับโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ให้ความหมายว่าการปฏิบัติการณ์นิเทศ คือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานจริงตามแผนการนิเทศ โดยการนิเทศอาจดำเนินการในรูปแบบของการนิเทศในสถานที่ (On-site) การนิเทศผ่านช่องทางออนไลน์หรือทางไกลหรือโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสื่อสารเป็นเครื่องมือในการนิเทศ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติการณ์นิเทศ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมตามโครงการนิเทศภายในโรงเรียนตามปฏิทินการนิเทศและตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การดำเนินงานดังกล่าวเน้นการปฏิบัติตนด้วยความเป็นมิตรและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับ

ครูผู้สอน รวมถึงการใช้สื่อวัตกรรมและเทคนิคที่เหมาะสมในการนิเทศการเรียนการสอน เพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศมีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

4. การประเมินผลการนิเทศ

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการนิเทศ ไว้ดังนี้

นันทรัตน์ คงคะชาติ และคณะ (2564) ให้ความหมายของ การประเมินผลในการนิเทศภายใน (Evaluation & Propagation) ว่าเป็นการบูรณาการสรุปผลและรายงานการดำเนินงานนิเทศเข้ากับการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำผลไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนสิ่งสำคัญอีก ประการคือ การเผยแพร่ผลการนิเทศไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลดังกล่าวสามารถสะท้อน ผลลัพธ์และเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผลสำหรับการวางแผนและการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

ภิชาวิชญ์ ยางงาม (2564) ให้คำจำกัดความว่า การประเมินผลในการนิเทศภายใน คือ การวางแผนระบบการประเมินผลที่มีความชัดเจน โดยมีการดำเนินการประเมินตามช่วงเวลา 3 ระดับ ได้แก่ ก่อน ระหว่าง และหลังการนิเทศ สิ่งสำคัญคือการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ และวิธีการประเมินให้ตรงกับเป้าหมายของการนิเทศ การประเมินต้องครอบคลุมการใช้เทคนิค และเครื่องมือที่เหมาะสมตามช่วงเวลาในแผนงาน ทั้งในระดับกิจกรรมย่อยและระดับภาพรวม ของกระบวนการนิเทศทั้ง 5 ด้าน เมื่อได้ผลประเมินแล้ว ต้องมีการสรุปและรายงานต่อผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระยะ พร้อมทั้งมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเปิดเวทีให้คณะครูร่วมสะท้อนความคิด เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในอนาคต

สายวินิทย์ ดวงสนาม (2561) สรุปว่า การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบผล การปฏิบัติงานที่ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้มากน้อย เพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยการจัดให้มีการวัดประเมินความสามารถในการจัดการ เรียนการสอนของครูผู้สอนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตการณ์สอนแล้วบริหารจัดการให้มีการให้ ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดประเด็นปัญหาที่จะสังเกตการณ์การสอน ครั้งต่อไปจากการให้ข้อมูลย้อนกลับของกระบวนการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ให้ความหมายของ การประเมินผล ไว้ว่า เป็นกระบวนการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบ ผลการดำเนินงาน อาจดำเนินการประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังการนิเทศ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ให้คำจำกัดความ ว่า การประเมินผล คือ ขั้นตอนการวัดผลหลังสิ้นสุดการนิเทศในแต่ละรอบ (ภาคเรียน/ปีการศึกษา/ ปีงบประมาณ) โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่ถูกออกแบบมาให้เหมาะสมและตรงกับประเด็นนิเทศ

จุดมุ่งหมายคือการรวบรวมข้อมูลที่ตอบโจทย์ 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมายที่กำหนด ความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ และความต้องการในการรับการนิเทศครั้งถัดไป ข้อมูลผลการประเมินที่ได้จะถูกนำไปใช้เป็นฐานสำหรับการปรับปรุงและยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศในอนาคต

Harris (1975) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศ (Assessing) หมายถึง การตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศโดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ใช้วิธีการและเครื่องมือที่จัดทำขึ้นอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับประเด็นการนิเทศ นำผลจากการประเมินมาวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในพัฒนาการนิเทศภายในครั้งต่อไป

5. การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ไว้ดังนี้

พุทธชาติ แสนอุบล (2561) สรุปว่า การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ คือ กระบวนการนำผลลัพธ์จากการนิเทศไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาในหลายมิติ ได้แก่ การจัดอบรมพัฒนาครูผู้สอน การให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนนิเทศ และการเผยแพร่รายงานผลการนิเทศให้แก่เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เขตพื้นที่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูในวงกว้างต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ให้คำจำกัดความว่า การปรับปรุงแก้ไข คือ การใช้ผลการประเมินเป็นฐานในการวิเคราะห์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศ และหลังจากสิ้นสุดการนิเทศในแต่ละครั้ง จำเป็นต้องมีการจัดทำรายงานผลเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบวางแผนและกำหนดแนวทางการนิเทศในรอบต่อไป

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ เป็นขั้นตอนสำคัญในวงจรของการนิเทศการศึกษา ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการใช้ผลการประเมินและการนิเทศที่ผ่านมาเป็นฐานข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สำหรับการพัฒนาในสองมิติหลักอย่างต่อเนื่อง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

2.3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมหลายมิติ แต่เมื่อพิจารณาในบริบทของการจัดการศึกษาและการพัฒนา จะหมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษา ภาคประชาชนและองค์กรภายนอก ได้เข้ามามีบทบาทร่วมกัน บทบาทดังกล่าวรวมถึงการรับทราบข้อมูล การร่วมกันคิดริเริ่ม การลงมือ

ปฏิบัติ การตัดสินใจ และการประเมินผล เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (Shared Responsibility) และยกระดับประสิทธิภาพของระบบการศึกษาโดยรวม นักวิชาการได้นำเสนอ คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมในมิติต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนงาน และกิจกรรมการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้แบ่งกลไกการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ระดับ คือระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับสถานศึกษา โดยชี้ว่าความสำเร็จต้องอาศัยการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้แก่ท้องถิ่นตามบริบทพื้นที่และเน้นย้ำถึงความรับผิดชอบของพลเมืองในการขับเคลื่อนกิจกรรม การศึกษา นอกจากนี้ ในระดับสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยจัดการเรียนรู้ที่เล็กที่สุด ได้มีการกำหนดให้มี คณะกรรมการสถานศึกษา ตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 23 เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีความเป็นอิสระ โปร่งใส และมีองค์ประกอบที่สะท้อนการมีส่วนร่วมอย่าง แท้จริง

นิศารัตน์ ทาพันธ์ (2566) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรทุกคน ในองค์กรเข้ามามีบทบาทร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน การประเมินผล และ การติดตามผล โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ ร่วมและสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

วรลักษณ์ อาจริชัย (2565) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาส ให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การสร้าง ความตระหนักร่วม การร่วมคิด วางแผน ปฏิบัติ ติดตามผล ปรับปรุงพัฒนา ไปจนถึงการร่วมรับผลประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของกิจกรรมร่วมกัน

วไลยา ไตรญาณ (2564) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือ ดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สินีรัตน์ แก้ววิชิต (2566) สรุปว่า การให้บุคลากรมีบทบาทในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงานและประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อสถานศึกษาและสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานด้วย

หัตสนัย เจนจบ (2564) เน้นย้ำว่า การมีส่วนร่วม คือ การเข้ามามีบทบาทในโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ตั้งแต่การระบุและวิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผลและการติดตามผล โดยอาจเข้าร่วมเพียงบางขั้นตอนหรือตลอด กระบวนการก็ได้

สำเนา พงษ์อารีย์ (2565) กล่าวสรุปว่า เป็นกระบวนการที่บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องมีบทบาท ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานองค์กร ตั้งแต่การให้ความเห็น การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การประเมินผล การแก้ไขปัญหาและการนำความรู้ความสามารถมาสนับสนุนการพัฒนางาน

สรรพชญ ศิริเกตุ (2563) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลหรือประชาชนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การสร้างความตระหนักร่วม การร่วมคิดและวางแผน การปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล ไปจนถึงการปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมเช่นนี้ช่วยสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ผู้เกี่ยวข้องรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Alsatair (1982) เน้นว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมในการตัดสินใจทั้งในส่วน of สิ่งที่ต้องดำเนินการ วิธีการปฏิบัติ การพัฒนาร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลกิจกรรม

Brown and Moberg (1980) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีการส่งอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่กำหนดอนาคตของพวกเขา ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม

Cohen and Uphoff (1980) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ว่ามีส่วนที่เกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมเสียสละ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Davis (1981) ได้ให้คำจำกัดความของ การมีส่วนร่วม ในเชิงของความสัมพันธ์ทางจิตใจหรืออารมณ์ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน (Shared Responsibility) โดยได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการออกเป็น 6 รูปแบบหลัก ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารแบบปรึกษาหารือ เป็นรูปแบบที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่อยู่ระหว่างการพิจารณา แม้ว่าผู้บริหารจะไม่ได้ปรึกษาในทุกเรื่อง แต่จะสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องยอมรับและให้คุณค่ากับข้อเสนอแนะเหล่านั้น เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกว่าความคิดของพนักงานมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร

รูปแบบที่ 2 การบริหารแบบประชาธิปไตย เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจตามมติเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ในรูปแบบนี้ผู้บริหารยังคงมีอำนาจสุดท้ายในการตัดสินใจ หากมติของกลุ่มไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือทิศทางของหน่วยงาน

รูปแบบที่ 3 เป็นการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานโดยการจัดตั้ง คณะทำงานเฉพาะกิจ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากฝ่ายบริหารและพนักงานร่วมกัน หรืออาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ขนาดของคณะทำงานจะปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะของปัญหาที่ต้องการแก้ไข

รูปแบบที่ 4 การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ เป็นกลไกที่ใช้ประโยชน์จากความคิดของผู้ปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้พนักงาน ส่งข้อเสนอแนะ ไปยังฝ่ายบริหาร ซึ่งนอกจากจะช่วยให้หน่วยงานได้รับแนวคิดใหม่ ๆ แล้ว ผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ประโยชน์ได้อาจจะได้รับรางวัลตอบแทน

รูปแบบที่ 5 การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง เป็นการเปิดให้ผู้บริหารในระดับกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางแก้ไขอย่างรอบคอบ โดยไม่มีการควบคุมจากผู้บริหารระดับสูงโดยตรง การบริหารในลักษณะนี้มีส่วนช่วยในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นใหม่ สร้างความร่วมมือและส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบ ต่อข้อเสนอที่ตนเองนำเสนอ

รูปแบบที่ 6 การให้ตัวแทนจากฝ่ายคนงานเข้าร่วมในคณะกรรมการบริหาร เป็นรูปแบบที่เริ่มต้นในเยอรมนีตะวันตกช่วงทศวรรษ 1940s และขยายไปสู่ประเทศอื่น ๆ เป็นการอนุญาตให้ มีตัวแทนจากฝ่ายคนงานเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการบริหารโดยสัดส่วนของตัวแทนอาจแตกต่างกันไป ตั้งแต่ 1 ใน 3 ไปจนถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละประเทศ

White (1982) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 มิติดังนี้

มิติที่หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำและอย่างไร

มิติที่สอง คือ การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ

มิติที่สาม คือ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

มิติที่สี่ คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Yadav (1980) ได้กล่าวถึงความหมายของ การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การร่วมมือกันด้วยความตั้งใจและสมัครใจโดยไม่ถูกบังคับซึ่งกระบวนการความร่วมมือของประชาชนนั้นต้องมีความรู้สึก ดังต่อไปนี้

1. การเข้าร่วมในการตัดสินใจตกลงใจ
2. การเข้าร่วมในการดำเนินการของแผนและโครงการพัฒนา
3. การเข้าร่วมในการติดตามประเมินผลโครงการและแผนงานของการพัฒนา
4. การเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมที่ร่วมกันคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมมือ ร่วมเสียสละ ร่วมพัฒนา ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมมือปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา สามารถร่วมกันคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ได้มีหน่วยงานทางการศึกษา นักวิจัย/นักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ได้เน้นย้ำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในหลายมาตรา โดยมีเจตนารมณ์เพื่อ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้สังคม ชุมชน และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8(2))
2. สนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 9(2))
3. เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรทุกภาคส่วน (เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, เอกชน, สถาบันศาสนา, สถานประกอบการ) มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มาตรา 12)
4. ส่งเสริมการระดมทรัพยากรทั้งในรูปของเงินทุนและบุคลากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (มาตรา 9(5) และ มาตรา 57) โดยให้หน่วยงานทางการศึกษานำประสบการณ์ ความรอบรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์
5. กำหนดให้สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (มาตรา 24)

อนุวัฒน์ ทศน์บุตร (2565) ได้เน้นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การร่วมคิดตัดสินใจ ไปจนถึงการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร

Hodgkinson (1991) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการแสดงความคิดเห็นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสรรค์และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม

Ramos and Fletcher (1982, อ้างถึงใน สุธาวิ กลิ่นอุบล, 2562 น. 28) ได้ระบุว่า บทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วม เป็นมาตรการชี้วัดว่าการตัดสินใจของรัฐบาลตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหรือไม่ นอกจากนี้ยังเป็นการยกระดับความรับผิดชอบและศักยภาพ

ในการตรวจสอบของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะก่อให้เกิดแผนงานที่ดีขึ้นและนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Steers and Porter (1991) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม

จึงเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมถือเป็นกลไกสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในทุกมิติของการจัดการศึกษา ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน ไปจนถึง การปฏิบัติและประเมินผลเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนให้กระบวนการทางการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3.3 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกขั้นตอนหรือองค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วม ซึ่งส่วนใหญ่มักครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานหลักขององค์กรตั้งแต่ต้นจนจบ ดังที่ Cohen and Uphoff (1980), Andrew and Stiefel (1979) และ สำเนา พงษ์อารีย์ (2565) ได้สรุปไว้ 4 องค์ประกอบพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุด ในการกำหนดทิศทาง โดยเริ่มจากการกำหนดความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญและการเลือก นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง (Cohen and Uphoff, 1980; Shadid et al., 1982 อ้างใน เรณู ครุฑธำพันธ์, 2556) Chapin (1997) อธิบายว่า ในขั้นนี้รวมถึงการริเริ่มตัดสินใจ การมีอิทธิพล ในการตัดสินใจและการตัดสินใจปฏิบัติการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/ปฏิบัติการ (Implementation) เป็นขั้นตอนที่ ผู้เกี่ยวข้องลงมือปฏิบัติจริง โดยอาจเป็นการช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานความร่วมมือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Cohen and Uphoff, 1980; Chapin, 1997) สรรเพชญ ศิริเกตุ (2563) ได้ระบุถึงขั้นตอนของการร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมดำเนินการไว้ในส่วนนี้ด้วย

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจาก กิจกรรมหรือโครงการ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยต้องพิจารณาถึง การกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึงภายในกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Cohen and Uphoff, 1980; Andrew and Stiefel, 1979)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแผนการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กร (สำเนา พงษ์อารีย์, 2565) ซึ่งรวมถึงการสังเกต ความคิดเห็น

ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในกลุ่ม (Cohen and Uphoff, 1980; Shadid et al., 1982 อ้างใน เรณู ครุฑธาพันธ์, 2556)

นอกจากนี้ หัสนัย เจนจบ (2564) ได้สรุปอย่างกว้าง ๆ ว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่หลากหลายครอบคลุมทั้งการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ การประเมินผล การสร้างความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมและการมอบอำนาจ ในขณะที่ Swansburg (1996) ได้ระบุองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ คือ ความไว้วางใจของบุคลากร (Trust) ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Commitment) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

2.3.4 แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคมและเทคโนโลยี การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ได้รับความนิยมและนำไปใช้ในสถานศึกษาอย่างแพร่หลาย แนวคิดนี้ได้รับการศึกษาและตีความโดยนักวิชาการจำนวนมากโดยมีทั้งความหมายและแนวคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนี้

2.3.4.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คณะกรรมการบริหารงานวิจัย (2564) ได้สรุปว่า เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลทุกฝ่าย เข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผิดชอบ ไปจนถึงการประเมินผลเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา หานุภาพ (2564) ย้ำว่า กระบวนการนี้ครอบคลุมการเข้าร่วมตั้งแต่การรับรู้ การคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติ จนถึงการติดตามและควบคุมผลโดยมีลักษณะเป็นความสมัครใจและมุ่งเน้นคุณภาพการดำเนินงาน

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อมรวมถึงการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ราม เรือนทองดี (2564) สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ โดยยึดหลักการแบ่งอำนาจและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการมีอิสระต่อความรับผิดชอบและการเข้าถึงทรัพยากร/ผลประโยชน์

Argyris (1964) เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลเต็มใจที่จะร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนา

Cohen and Uphoff (1980) ได้อธิบายความหมายโดยการเกี่ยวข้องกันของแต่ละบุคคลเพื่อปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่ ซึ่งอธิบายได้ 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผลประโยชน์และการประเมินผล

Likert (1996) ชี้ว่ากระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจโดยกลุ่มบนพื้นฐานที่ผู้บริหาร ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า

Maier (1963) เน้นการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดอย่างอิสระ และเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนและจัดตารางงานอย่างชัดเจน

Putti (1987) ได้ขยายความว่า การบริหารแบบนี้เป็นการจัดการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อขยายขอบเขตการมีส่วนร่วมไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร ทำให้การบริหารจัดการมีความกว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น

Robbins (1990) กล่าวว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทและเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารนั้น จะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพิ่มคุณภาพงานและทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ

Yulk (1981) สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยเสนอว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ มีอิสระและมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา

โดยสรุป ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นกระบวนการจัดการที่อาศัยความไว้วางใจและหลักการกระจายอำนาจ เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การริเริ่มเสนอความคิดเห็น การวางแผน การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล ด้วยความสมัครใจเพื่อขับเคลื่อนให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

พรเทพ เหมรณนที (2564) สามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการดำเนินงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ หากปราศจากความร่วมมือและการประสานงานของบุคลากรทุกระดับ การสร้างบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ ทำให้เกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน เสริมแรงจูงใจ สร้างความสามัคคีลดความขัดแย้ง เพิ่มความไว้วางใจและส่งผลต่อสุขภาพจิตและบรรยากาศการทำงานที่ดี

Candoli and Ray (1995) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากความต้องการมีส่วนร่วมสูงขึ้นกว่าในอดีตและถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารโรงเรียน การวางแผนที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ประชาชน นักเรียน ติวเตอร์และคณะกรรมการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสะดวก ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

Townsend (1994) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ต้องให้ชุมชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับโรงเรียน เนื่องจากบุคคลในชุมชนตระหนักดีว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียน บุคลากรในชุมชนเชื่อว่าชุมชนจะได้รับผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจ หรือการเข้ามามีส่วนร่วมของพวกเขา และบางครั้งพวกเขาอาจได้รับการขอร้องหรือได้รับมอบหมายให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน

2.3.4.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จรัส จันทฤทธิ์ (2567) ได้สังเคราะห์กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมการวางแผน หมายถึง การระดมความคิดและวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัญหาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลโครงการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ธุรกิจ และประชาชนในชุมชน โดยยึดศักยภาพของทุกฝ่ายเพื่อนำข้อเสนอร่วมกันมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการและระดมทรัพยากรสนับสนุน 2) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการและการประเมินปัญหาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและพัฒนางาน ซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สาเหตุและทางเลือกที่เป็นไปได้สำหรับการแก้ไขและพัฒนา โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมขั้นต้นในการค้นหาความต้องการที่แท้จริง การมีส่วนร่วมเตรียมการในการหาโอกาสและลำดับความสำคัญของโครงการ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจปฏิบัติการในการหาบุคลากรเข้ามาทำงานร่วมดำเนินการ คัดเลือกผู้นำและสร้างพลังอำนาจให้แก่องค์กร 3) การมีส่วนร่วมการดำเนินการ หมายถึง การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนทรัพยากร และการประสานความร่วมมือของทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการที่จะทำร่วมกันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) การมีส่วนร่วมนิเทศและติดตาม หมายถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม ในภาระหน้าที่ที่ต้องควบคุม กำกับ ติดตาม เพื่อให้ประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ 5) การมีส่วนร่วมการประเมินผล หมายถึง การร่วมมือของทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังโครงการพัฒนาเสร็จสิ้นเพื่อร่วมกันพัฒนาปรับปรุงการทำงานของโครงการพัฒนาในอนาคต

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2558) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมคิด 2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมวางแผน 4) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 5) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ 6) การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา 7) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล และ 8) การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ

เพ็ญผกา กาญจนภาส (2560) ได้สังเคราะห์หลักการมีส่วนร่วมไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้แสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความสนใจ ความห่วงกังวลร่วมกัน การร่วมจัดทำแผนนโยบาย และร่วมตัดสินใจในบทบาทหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ 2) การมีส่วนร่วมคิด หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้องค์กรอันจะนำมาซึ่งการยอมรับซึ่งกันและกัน 3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ หมายถึง การนำผลของการร่วมคิดไปสู่การปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงทีมงานที่มีศักยภาพ ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้และปฏิบัติด้วยตนเองจนสามารถคิดและทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการประสานงาน จัดสรรงบประมาณและร่วมทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ 4) การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยต้องมีการวัดด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพเพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงหรือพัฒนางานต่อไป และ 5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ทุกคนได้รับผลประโยชน์ความต้องการพื้นฐาน ประโยชน์ทางด้านสังคมคุณภาพชีวิตในแง่วัตถุอย่างเท่าเทียมกันพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับและมีความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และพบว่าองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินคุณภาพและความจริงของการกระทำ โดยมีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาาร่วมกัน ซึ่งผลการประเมินโครงการจะถูกนำมาใช้ในการพิจารณาาร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการในครั้งต่อไป 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในโรงเรียนมาร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน ทั้งการร่วมวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ ความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางแก้ไข ร่วมวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจและร่วมตรวจสอบประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบท 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การรับผลแห่งความสำเร็จที่เกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันซึ่งอาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจ การให้กำลังใจ การยกย่องชื่นชมและการมอบรางวัลโดยครอบคลุมผลประโยชน์ทั้งทางบวก เช่น การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ และผลกระทบทางลบเมื่อการดำเนินงานเกิดข้อผิดพลาดทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไข และ 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการร่วมกันดำเนินงาน โดยมีการมี

ส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชนครอบครัว โดยการเป็นคณะกรรมการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกันส่งผลให้โครงการประสบความสำเร็จรวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร

ราม เรือนทองดี (2564) ได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนริเริ่มโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านทรัพยากรงบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติ การประสานงานดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้วางแผนไว้ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษารวมถึงผลตอบแทนในด้านคำชมเชยหรือผลประโยชน์อื่น ๆ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันประเมินการดำเนินงาน ให้ข้อเสนอแนะแนวทางดำเนินการของโครงการ งาน กิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ รายงานเผยแพร่ให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้รับรู้เพื่อนำผลไปพัฒนากระบวนการทำงาน ให้ทราบถึงผลดี ผลเสียและหาทางแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน

วรลักษณ์ อาจิวชัย (2565) ได้กล่าวถึงรูปแบบและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ 2) การมีส่วนร่วมวางแผน 3) การมีส่วนร่วมดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล และ 5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมคิด ซึ่งเป็นการร่วมศึกษาปัญหาสาเหตุและความต้องการหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหและร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา 2) การมีส่วนร่วมวางแผนโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนและโครงการ วางแผนดำเนินงานและวางแผนจัดหาทรัพยากร 3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ คือ การเป็นคณะกรรมการ ร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและร่วมแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและด้านสิ่งแวดล้อม 4) การมีส่วนร่วมประเมินผล คือ การเป็นคณะกรรมการประเมินผลโครงการและร่วมรับทราบผลการประเมินโครงการและ 5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ คือ การรับทราบความสำเร็จของโครงการ มีความพึงพอใจให้กำลังใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น ยกย่อง ชื่นชมและการมอบรางวัล

Likert (1967) ได้เสนอทฤษฎีการบริหาร 4 รูปแบบ หรือที่เรียกว่า การบริหาร 4 ระบบ ประกอบด้วย ระบบที่ 1: เผด็จการ ซึ่งเป็นการใช้อำนาจในการแสวงประโยชน์ส่วนตัวโดยเน้นหน้าที่และโครงสร้างแบบอำนาจสูง ระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีศิลป์ ซึ่งเป็นการใช้อำนาจแบบเมตตาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยนายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น ระบบที่ 3: การปรึกษาหารือ ระบบนี้เป็นการบริหารงานที่มีความมั่นคงแต่ฝ่ายบริหารยังไม่มี ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา และ ระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม ซึ่งเป็นระบบการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสูงอันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วม

Shadid et al. (1982) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Sashkin (1982) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมตั้งเป้าหมาย หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือก ตรวจสอบ และประเมินในการตัดสินใจต่าง ๆ 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโดยมีการมีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ และแปลความหมาย ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมจากนักวิชาการ หน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา พบว่ามีกระบวนการหรือองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยได้แนวคิดจาก พิณสุตา สิริธรรังศรี (2558) ; เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ; วราลักษณ์ อาจวิชัย (2565) ; สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ; พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ; Shadid et al. (1982) และ Sashkin (1982) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ
การบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการ/ นักการศึกษา	องค์ประกอบ การบริหารแบบ มีส่วนร่วม	พิณสุดา สิริธังศวรี (2558)	เสาวนีย์ เตือนเด่น และ คณะ (2558)	วารลักษณ์ อัจฉริยะ (2565)	พรเทพ เทมรานนท์ (2564)	สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561)	เพ็ญผกา กาญจนโณภส (2560)	Cohen and Uphoff (1980)	Shadid et al. (1982)	Sashkin (1982)	ความถี่
1. การมีส่วนร่วมคิด		✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	3
2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ		✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	7
3. การมีส่วนร่วมวางแผน		✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	4
4. การมีส่วนร่วมดำเนินการ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	8
5. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
6. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา		✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	2
7. การมีส่วนร่วมติดตาม ประเมินผล		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	8
8. การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์		-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	7
9. การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
10. การมีส่วนร่วมในการ ตั้งเป้าหมาย		-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1
11. การมีส่วนร่วมในการ เปลี่ยนแปลง		-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1

จากตารางที่ 2 จากการสังเคราะห์ความสอดคล้องของกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการ/นักวิจัย/นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้รวบรวมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

และ 5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ ดังนี้

นัฐพล พันโน (2566) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ

บุษบา เคชนะอ่อน (2565) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อนำเสนอเรื่องสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารโรงเรียน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมตัดสินใจในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ การร่วมคิดค้นแนวทางแก้ไข การวางแผน การรับผิดชอบ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสมตามบริบทของแต่ละสถานที่

พิณสุดา สิริรังศรี (2558) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เมื่อมีกิจกรรมใดที่ต้องฟังความเห็นและตัดสินใจร่วมกันที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและส่วนได้

เพ็ญผกา กาญจนภาส (2560) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าร่วมอย่างเต็มใจและเสียสละ ตั้งแต่การเสนอทางเลือกในขั้นเริ่มต้นจนถึงการดำเนินการและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ราม เรือนทองดี (2564) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเลือกกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อนุวัฒน์ ทศน์บุตร (2565) สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมตัดสินใจในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การร่วมคิดค้นแนวทางแก้ไข การวางแผน การรับผิดชอบไปจนถึงการติดตามและประเมินผลทางเลือก เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Cohen and Uphoff (1980) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือก การคัดเลือก การตัดสินใจรวมถึง การวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผล

Shadid (1982) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไว้ว่า ประการแรก คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินแผนงานและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

Sashkin (1982) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไว้ว่า หมายถึง เป็นการมีส่วนร่วม โดยการให้คำปรึกษา กำหนดเป้าหมายของงาน ส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา คิดค้นแนวทางแก้ไขและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษา

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผนไว้ ดังนี้

สินีรัตน์ แก้ววิชิต (2566) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายที่จะหาทางเลือกในการดำเนินงาน โดยการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ผู้รับผิดชอบ การกำหนดค่าใช้จ่ายงบประมาณ ขั้นตอนการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

สมชาติ กิจยรรยง (2560) ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของแผนงานเพื่อตอบคำถามสำคัญ คือ วัตถุประสงค์ (ทำอะไร, ทำไมต้องทำ), วิธีการ (ทำอย่างไร), เวลา (เมื่อใด), สถานที่ (ที่ไหน), ผู้รับผิดชอบ (ใครทำ) และ งบประมาณ/เครื่องมือ (ใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง) จากนั้นให้เลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดเพียงแนวทางเดียวที่อิงหลักการและเหตุผล เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการนั้นจะสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการไว้ ดังนี้

ปฏิพล จำลอง (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยรวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ แรงงาน บุคลากร และสถานที่ดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เพ็ญผกา กาญจนภาส (2560) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการ หมายถึง กระบวนการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมตามแนวทางที่กำหนดจนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากร เช่น งบประมาณหรือวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสให้ทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ นักเรียน ชุมชน และครอบครัว ร่วมดำเนินกิจกรรมผ่านคณะทำงานตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน โดยการมีส่วนร่วมนี้อาจเป็นแบบชั่วคราวหรือถาวร ซึ่งช่วยให้โครงการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ราม เรือนทองดี (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ แรงงาน บุคลากร และสถานที่ เพื่อให้โครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาเกิดขึ้นตามแผนที่วางไว้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีส่วนร่วมในงาน ทั้งการแสดงความคิดเห็น การลงมือปฏิบัติและการประสานงาน

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไว้ว่า การที่บุคลากรเข้าร่วมจัดและปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กรตามแผนงานที่วางไว้ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อนุวัฒน์ ทศน์บุตร (2565) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา โดยสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ แรงงาน และวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร การเข้าร่วมคณะทำงาน การเป็นสมาชิก หรือการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

Cohen and Uphoff (1967) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรเข้าร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการประสานงานและแสดงเจตนารมณ์เชิงบวก เพื่อให้โครงการหรือกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จการมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งแบบชั่วคราวและถาวร แบบรายบุคคลหรือแบบกลุ่มผ่านการเข้าร่วมคณะทำงาน คณะกรรมการ หรือเป็นสมาชิกในคณะกรรมการสถานศึกษาโดยต้องครอบคลุมทุกกลุ่มบุคคลอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ หรือศาสนา

Shadid (1982) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้างและจะทำ

ประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาท ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร และสถานที่ เพื่อให้ การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลไว้ ดังนี้

นัฐพล พันโน (2566) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของ สถานศึกษา รวมถึงการร่วมเสนอแนวทางแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ปฏิพล จำลอง (2562) ได้กล่าวถึงว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการวัดผลและกำหนดคุณค่า โดยกำหนด เกณฑ์อย่างหลากหลาย

เพ็ญผกา กาญจนภาส (2560) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง คณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับ ติดตาม วัดและประเมินผลการดำเนินงาน จนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พรเทพ เหมรณนัท (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ชุมชน และครอบครัวเข้าร่วมติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้ง ระหว่างและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาคุณภาพ คุณค่า และผลลัพธ์ของกิจกรรม พร้อมใช้ข้อมูล ที่ได้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน รวมถึงการวางแผนโครงการครั้งต่อไป โดยคำนึงถึงความคิดเห็น ความชอบและความคาดหวังของทุกฝ่าย

ราม เรือนทองดี (2564) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ สถานศึกษามอบหมายให้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันประเมินการดำเนินงาน ของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ข้อเสนอแนะและเผยแพร่ผลการประเมินแก่บุคลากรทุกคน เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานในครั้งต่อไป

อนุวัฒน์ ทศน์บุตร (2565) สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในขั้นตอนการนิเทศ ติดตามและการประเมินความก้าวหน้าพร้อมร่วม กำหนดแนวทางปรับปรุงงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผน โครงการ กิจกรรม หรือการดำเนินงานครั้งต่อไป

อภิขพัฒ เพชรพรรณ (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ กระบวนการที่สถานศึกษามอบหมายให้ผู้บริหารและครู ทั้งแบบรายบุคคลและในรูปคณะกรรมการ มีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม และสรุปรายงานผล พร้อมเสนอแนวทางปรับปรุงโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผลการประเมินจะถูกเผยแพร่แก่บุคลากรทุกคน เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Cohen and Uphoff (1967) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรเข้าร่วมประเมินโครงการทั้งในรูปแบบทางการ เช่น การประชุม ทบทวนผลการดำเนินงาน การประเมินคุณภาพการศึกษา หรือการเข้าร่วมคณะทำงานวิจัยและในรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผลการประเมินจะถูกนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงและวางแผนโครงการ กิจกรรม และการดำเนินงานครั้งต่อไป

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหาร ครู ร่วมกันประชุมวางแผนติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ข้อเสนอแนะ แนวทางดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการดำเนินงานในครั้งต่อไป

5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ไว้ดังนี้

นัฐพล พันโน (2566) ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ ความรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการรับผิดชอบต่อแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่สำเร็จผล ซึ่งครอบคลุมการรับหรือยอมรับผลประโยชน์ทั้งด้านรูปธรรม และนามธรรม อันเป็นผลดีต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างประโยชน์ให้กับกลุ่มและองค์กรโดยรวม

เพ็ญผกา กาญจนภาส (2560) ระบุว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ คือ สถานะที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบต่อแทนที่เกิดจากการดำเนินงานในทุกกรณี กล่าวคือ ทั้งการรับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการร่วมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จ

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ ความเสมอภาคที่ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะได้รับผลตอบแทนร่วมกัน เมื่อการบริหารจัดการร่วมกันก่อให้เกิดความสำเร็จ ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจ โดยผลตอบแทนนี้ไม่จำกัดอยู่แค่เพียงในรูปของเงินหรือสิ่งของ แต่ยังครอบคลุมถึงผลทางด้านจิตใจ เช่น ความสุข ความพอใจ การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การยกย่องและการให้รางวัล

ราม เรือนทองดี (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับประโยชน์ในการดำเนินงานของโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการทำงาน วางแผน การลงมือปฏิบัติและการรับผลตอบแทนในด้านของค่าชมเชย

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ไว้ว่าเป็นความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดี การยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล

อนุวัฒน์ ทศน์บุตร (2565) ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ คือ ความเสมอภาคที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะได้รับผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ร่วมจากการดำเนินงานขององค์กร ผลตอบแทนที่ได้รับมีทั้งแบบนามธรรม เช่น ความพึงพอใจ กำลังใจ การยกย่อง หรือรางวัล โดยมีการแบ่งเป็นสองมิติ คือ มิติเชิงบวก (เช่น สวัสดิการสนับสนุน) และมิติเชิงลบ (เช่น การยอมรับความผิดพลาดและร่วมกันแก้ไขปัญหา)

Cohen and Uphoff (1980) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่มด้วย

Shadid et al. (1982) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ไว้ว่า มีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ต้องคำนึงถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ผลประโยชน์ของโครงการนี้ในทางบวกและในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ

2.3.5 ความหมายของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนร่วมกันดำเนินการ โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนผ่านความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน ได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ได้ให้ความหมายของ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ให้และผู้รับการนิเทศร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิด ระดมสมอง และอภิปรายเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาในสถานศึกษา การนิเทศลักษณะนี้จึงต้องอาศัยทักษะด้านการบรรยาย การตั้งคำถาม การอภิปรายและการระดมสมองอย่างมีประสิทธิภาพ

สาวิณีย์ เอี่ยมสะอาด (2564) กล่าวว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารร่วมกันเสนอความคิดเห็น วางแผน และดำเนินการนิเทศอย่างใกล้ชิด ครูและผู้บริหารมีบทบาทเท่าเทียมกัน ตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ วางแผนการนิเทศ สร้างสื่อและเครื่องมือ ดำเนินการนิเทศไปจนถึงการประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารร่วมเสนอความคิดเห็น กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ รวมทั้งวางแผนการนิเทศร่วมกัน ทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูและผู้บริหารที่นิเทศมีบทบาทเท่าเทียมกัน

สรพรเพชญ์ ศิริเกตุ (2563) สรุปว่า การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานร่วมกันในทุกขั้นตอนของการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยยึดหลักการสำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างเป็นระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน

Glickman (1981) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการนิเทศใช้พฤติกรรม การนิเทศ เช่น การเสนอข้อคิดเห็น การแก้ปัญหา การเจรจาตกลงใจ ที่จะดำเนินการร่วมกันนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความต่อเนื่องกันระหว่างพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อมถึงพฤติกรรมการนิเทศทางตรง

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหา และวางแผนนิเทศร่วมกัน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้หลักการนิเทศภายใน ทำให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.6 ความสำคัญของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นวิธีการที่จะช่วยลดปัญหาการนิเทศจากบุคคลภายนอก ช่วยคลี่คลายปัญหาการนิเทศ ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของครู ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ณัฐณิฉา พวงศรี และสุกัญญา รุจิเมธาภาส (2565) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศภายในเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในตรงตามสภาพ ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน การนิเทศภายในจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้

ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

สรรพชญ ศิริเกตุ (2563) กล่าวว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมโดยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและทำให้ครูมีความมั่นใจ มีความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3.7 องค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กำหนดขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 4 ขั้นตอน คือ

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

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2564) ได้เสนอองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนกำหนดทางเลือก
3. การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ
4. การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน
5. การประเมินผลและการรายงานผล

ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ (2565) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. เตรียมการนิเทศ
2. รูปแบบและแนวทางการนิเทศ
3. ดำเนินการนิเทศ
4. ประเมินผลการนิเทศ

โรงเรียนรัตภูมิวิทยา (2560) ได้เสนอองค์ประกอบนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาสู่มืออาชีพ ดังนี้

1. การวางแผนการดำเนินงาน (Planning-P) เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกฝ่ายจะประชุมหารือกันถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญ

เร่งด่วนควรแก้ไขก่อน และหรือนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยจะระดมสมองหาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในเรื่องที่จะต้องมีการนิเทศรวมทั้งร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งอาจจะดำเนินการในลักษณะของงานหรือโครงการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน

2. การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศทั้งระบบ และวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศเพื่อให้ผู้ดำเนินงานมีความรู้ความเข้าใจในทักษะและมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนนี้ นอกจากจะเป็นการช่วยให้ผู้ดำเนินงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ดำเนินงานอีกด้วย

3. การปฏิบัติงานตามแผน (Doing – D) เมื่อผู้ดำเนินงานได้ผ่านขั้นตอนการวางแผนและขั้นตอนการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานไปแล้ว การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนของผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศก็จะดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่ได้ตกลงร่วมกันและกำหนดไว้ในแผน โดยจะได้รับความช่วยเหลือและขอความร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ร่วมนิเทศ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน และเครือข่ายจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้นิเทศภายในโรงเรียนเช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูสัญญา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation – E) การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรประเมินสิ่งต่าง ๆ ตามลำดับของความสำคัญ ดังนี้

4.1 ผลผลิตที่ได้จากการนิเทศ (Output) คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการนิเทศ ทั้งในด้านสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศตามเป้าหมายที่กำหนด ผลผลิตดังกล่าวครอบคลุมทั้งผลลัพธ์เชิงงาน เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ จำนวนบุคลากรคุณภาพในหน่วยงาน ความตั้งใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวมถึงผลลัพธ์ระหว่างการดำเนินการนิเทศ เช่น เจตคติ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อเป้าหมาย ระดับความร่วมมือในกลุ่มทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2 กระบวนการดำเนินงาน (Process) คือ ความเหมาะสมของขั้นตอนในการทำงาน ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และบรรยากาศในการทำงาน

4.3 ปัจจัยป้อนเข้า (Input) คือ การลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการนิเทศ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณการเงิน รวมทั้งระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ

5. การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing – D) การนำผลการนิเทศไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการขยายเครือข่ายผู้ร่วมดำเนินงาน โดยใช้เทคนิคสร้างความเชื่อถือและศรัทธา พร้อมเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมทีละน้อย จนเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมในฐานะ “ครูปฏิบัติการ” หรือ “คู่สัญญา” เมื่อการดำเนินงานประสบความสำเร็จ ครูปฏิบัติการสามารถก้าวสู่บทบาทผู้นำเครือข่ายรุ่นต่อไป ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและเสริมความมุ่งมั่นในการทำงาน

วรลักษณ์ อาจวิชัย (2565) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การร่วมวางแผนการนิเทศ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พร้อมกำหนดขั้นตอน เครื่องมือและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย
2. การร่วมปฏิบัติการนิเทศ การดำเนินกิจกรรมตามแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการ เทคนิค สื่อ และเครื่องมืออย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ กระบวนการตรวจสอบและประเมินความสำเร็จของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยเปรียบเทียบผลกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้พิจารณากระบวนการ ผลลัพธ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พร้อมจัดทำรายงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
4. การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ กระบวนการประชุมร่วมระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องหลังดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน วิพากษ์กระบวนการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

สรพรเพชญ ศิริเกตุ (2563) ได้กำหนดองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การเตรียมการนิเทศ คือ กระบวนการก่อนการนิเทศที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องดำเนินการ เช่น การชี้แจงนโยบาย มอบหมายงาน ศึกษาสภาพความพร้อมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจและติดตาม เพื่อกำหนดแนวทางวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนางาน

2. รูปแบบและแนวทางการนิเทศ คือ แบบแผนและวิธีการในการนิเทศที่ผู้นิเทศจะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนา 4 ประการ คือ เพื่อพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้การนิเทศเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

3. เครื่องมือประกอบการนิเทศ คือ อุปกรณ์หรือวิธีการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเลือกใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาการทำงานของบุคลากร ทำให้การนิเทศเป็นระบบและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

4. การดำเนินการนิเทศ คือ กระบวนการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันดำเนินงานตามแผนการนิเทศที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการจัดการเรียนรู้พร้อมคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ

5. การประชุม คือ กิจกรรมที่ดำเนินหลังการนิเทศ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

6. การประเมินผล คือ ขั้นตอนหลังการนิเทศและประชุมเพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จของโครงการเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดและนำไปปรับปรุงแก้ไข พร้อมส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ศุภลักษณ์ มีปาน และคณะ (2562) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมร่วมกัน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ ครูผู้รับมอบหมาย และครูการศึกษาพิเศษ โดยดำเนินการตามกระบวนการนิเทศ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning-P) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำการประชุมถึงปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของครูการศึกษาพิเศษ การกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนงาน การติดตามประสานงานเครือข่าย

2. การสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing-I) เป็นขั้นตอนสร้างความรู้ความเข้าใจว่าต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างไรให้มีคุณภาพ

3. การปฏิบัติงาน (Doing-D) เป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศโดยผู้นิเทศนัดหมายในการนิเทศการสอนตามแผนที่กำหนด โดยดำเนินการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล สังเกตการสอน ให้ข้อคิดเห็นและนัดหมายติดตามผลการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

4. การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศต้องส่งเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยกย่อง ชมเชย สร้างความมั่นใจและความพึงพอใจให้ผู้รับการนิเทศเพื่อผลในการปฏิบัติงานที่ดี

5. การประเมินผลผลิตในการดำเนินงาน (Evaluating-E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศรวบรวมผลการปฏิบัติงานจากรอบด้าน หาข้อสรุปร่วมกันเพื่อทำการประเมินผลการดำเนินงาน

6. การปรับปรุงแก้ไข (Acting-A) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนร่วมให้มีคุณภาพมากขึ้น

อามีเนาะ สาเล้ง (2562) ได้เสนอแนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนา ประกอบด้วยดังนี้

1. การวางแผนการดำเนินงาน (Planning-P) หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมาย และพัฒนาวิธีการดำเนินงาน โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อระบุปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนของการจัดการเรียนการสอน พร้อมวางแผนแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพ

2. การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน (Informing-I) หมายถึง เป็นขั้นตอนสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มการนิเทศแต่ละครั้ง โดยมุ่งให้ผู้ดำเนินงานมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเทคนิคที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและผลงานที่ได้มีคุณภาพสูง

3. การปฏิบัติงานตามแผน (Doing-D) หมายถึง เป็นขั้นตอนที่ผู้รับการนิเทศดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ความรู้และแนวทางที่ได้รับจากผู้ให้การนิเทศ ผู้ให้การนิเทศมีหน้าที่นิเทศ ติดตามและควบคุมคุณภาพงานให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากผู้นิเทศภายนอกตามความจำเป็น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation-E) หมายถึง เป็นขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานหรือโครงการนิเทศทั้งระบบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่อง ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ส่วนงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสามารถดำเนินการต่อไปโดยไม่จำเป็นต้องให้ความรู้ซ้ำอีก

5. การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing-D) หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศโดยเน้นความสมัครใจของครูเป็นหลัก ใช้เทคนิคการสื่อสารโน้มน้าวให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธา ก่อนเชิญชวนให้เข้าร่วมดำเนินงานอย่างเต็มตัว

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา จากนักวิชาการ หน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา พบว่ามีกระบวนการหรือองค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยได้แนวคิดจาก กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ;

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2565) ; ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ (2565) ; โรงเรียนรัตนภูมิวิทยา (2560) ; วราลักษณ์ อาจิวชัย (2565) ; สรรเพชญ์ ศิริเกตุ (2563) และ อามีเนาะ สาเล้ง (2562) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของ
การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

องค์ประกอบการนิเทศ ภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	นักวิชาการ/ นักการศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	จตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2564)	ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ (2565)	โรงเรียนรัตนภูมิวิทยา (2560)	วราลักษณ์ อาจิวชัย (2565)	สรรเพชญ์ ศิริเกตุ (2563)	อามีเนาะ สาเล้ง (2562)	ความถี่
1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
2. การวางแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. การสร้างความเข้าใจ	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	4
4. การปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
5. การสร้างขวัญกำลังใจ	✓	-	-	-	-	-	-	✓	2
6. การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ	-	✓	-	-	-	-	✓	-	2
7. การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
8. รูปแบบและแนวทางการนิเทศ	-	-	-	✓	-	-	✓	-	2
9. การเผยแพร่ขยายผล	-	-	-	-	-	-	-	✓	1
10. การประชุมและให้ผลย้อนกลับ	-	-	-	-	-	✓	✓	-	2

จากตารางที่ 3 แสดงการสังเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน และพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่ปรากฏตั้งแต่ 4 ครั้งขึ้นไปพบว่า องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม สามารถจัดได้เป็น 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การร่วมกันวางแผน

1.1 ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของการร่วมกันวางแผน ไว้ดังนี้

กนกวรรณ อุทยานิน (2566) ระบุว่า การร่วมวางแผนการนิเทศ คือ การสร้างกลไกสำหรับการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและการจัดทำเอกสารสำคัญ ได้แก่ แผนปฏิบัติการนิเทศภายในและคู่มือการนิเทศภายใน ตลอดจนการระบุวิธีการควบคุม กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในอย่างชัดเจน

วรลักษณ์ อาจวิชัย (2565) ระบุว่า การร่วมวางแผนการนิเทศ คือ กระบวนการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันใช้หลักการ เหตุผลและข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและสภาพปัจจุบัน เป็นฐานในการพิจารณาและตัดสินใจเพื่อกำหนดกิจกรรม วิธีการ วัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ โดยมีเป้าหมายในการสร้างกระบวนการนิเทศที่มีความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ

สรพรเพชญ ศิริเกตุ (2563) สรุปลความหมายว่า การวางแผนการนิเทศ คือ กิจกรรมเริ่มต้นที่ต้องทำร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนการดำเนินการนิเทศจริง ประกอบด้วย การสื่อสารนโยบาย การมอบหมายงาน การศึกษาความพร้อมและการรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ/ติดตาม ทั้งหมดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนางานได้อย่างแม่นยำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้ระบุว่า การวางแผนการนิเทศ คือ กระบวนการที่อาศัยการพิจารณาตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและหลักการทางวิทยาศาสตร์ ในการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน วัตถุประสงค์นี้รวมถึงการกำหนดแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดขั้นตอนและทางเลือกที่เป็นไปได้ โดยเลือกแนวทางที่ดีที่สุดและเป็นระบบที่ง่ายต่อการปฏิบัติ กิจกรรมในขั้นเตรียมการวางแผน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การทำความเข้าใจนโยบายที่เกี่ยวข้องและการกำหนดขอบเขตงานอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การร่วมกันวางแผน หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน กำหนดทิศทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ชี้แจงนโยบาย ศึกษาสภาพความพร้อมของสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ขั้นตอน วิธีการ วัตถุประสงค์ จุดพัฒนาและแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ และร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศ เพื่อให้ทราบแนวทางการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนางานร่วมกัน

1.2 วิธีการและขั้นตอนของการร่วมกันวางแผน

ณัฐธินิจา พวงศรี และสุกัญญา รุจิเมธาภาส (2565) ได้กำหนดขั้นตอนการวางแผน ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ
2. มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบกิจกรรมการนิเทศ
3. จัดให้มีการอบรมครูผู้สอน
4. จัดทำปฏิทินการนิเทศ

โรงเรียนวัดเสด็จ (2567) ได้กำหนดขั้นเตรียมการวางแผน ดังนี้

1. ทำความเข้าใจขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
2. นำผลการศึกษาข้อมูล จากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน มาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่า ปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง
3. ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของหน่วยเหนือเพื่อจัดทำแผน ให้สนองตอบส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กำหนดขั้นเตรียมการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการปฏิบัติดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. กำหนดวิธีการดำเนินการ เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ สาเหตุและประเด็นการนิเทศมาแจกแจงรายละเอียดที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมายและกิจกรรมการนิเทศ
3. การจัดทำโครงการ เป็นการนำกิจกรรมและรายละเอียดที่กำหนดวิธีดำเนินการไว้ ไปจัดทำเป็นโครงการเพื่อบรรจุโครงการ/กิจกรรมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ซึ่งรูปแบบในการเขียนโครงการจะเป็นรูปแบบตามที่สถานศึกษากำหนด

สรรเพชญ ศิริเกตุ (2563) ได้กำหนดขั้นตอนในการเตรียมการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ไว้ ดังนี้

1. ร่วมกันจัดตั้งคณะกรรมการ
2. จัดทำนโยบายแผนงานโครงการ
3. ประชุมชี้แจงให้ทราบนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล
4. เตรียมข้อมูลสภาพปัญหาเพื่อวางแผนร่วมกัน
5. นำผลการประชุมไปใช้เป็นแนวทาง

2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ

2.1 ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของการร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ไว้ดังนี้

กนกวรรณ อุทยานิน (2566) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศ คือ กิจกรรมที่มุ่งให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและวิธีการนิเทศภายในแต่ละขั้นตอน เพื่อเพิ่มทักษะและเทคนิคให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในเพื่อร่วมกันออกแบบกิจกรรม โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากร มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น และยังต้องมีระบบการติดตามเพื่อประเมินผลการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศ

วรลักษณ์ อาจวิชัย (2565) ระบุว่า การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับ คือ กระบวนการประชุมหารือระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังการดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป้าหมายคือการพัฒนาสมรรถนะของครู ในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยการประชุมนี้จะทำหน้าที่วิพากษ์วิจารณ์ผลลัพธ์ วิเคราะห์กระบวนการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำไปสู่การให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะที่ใช้สำหรับการพัฒนา

สรุปได้ว่า การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในทั้งระบบ และวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นของการนิเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ

2.2 วิธีการและขั้นตอนของการร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ มีดังนี้

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูน (2567) ได้กำหนดขั้นตอนในการร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

1. การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อนที่จะดำเนินการปฏิบัติจริงนั้นอาจดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ หรืออาจจะเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกก็ได้

2. ในกรณีที่เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมอบหมายให้ผู้หนึ่งผู้ใดหรือมอบหมายให้คณะผู้นิเทศเป็นผู้ติดตามแนวคิดจากวิทยากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

3. ถึงแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่อยู่ในฐานะเป็นผู้ดำเนินการให้ความรู้หรือได้รับมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบโครงการนิเทศไปแล้วก็ตาม หากเป็นไปได้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะ

ร่วมรับฟังวิทยาการใหม่ ๆ จากวิทยากรไปพร้อม ๆ กับครูผู้รับการนิเทศด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหารจะบังเกิดผลดี 3 ประการ คือ

ประการแรก ทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงหลักการหรือแนวความคิดใหม่ที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะได้ปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน

ประการที่สอง หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดหรือต้องการความช่วยเหลือสิ่งใด ผู้บริหารสามารถตัดสินใจช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องทันที

ประการที่สาม การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหารจะมีผลต่อความเอาใจใส่และความตั้งใจของผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้เพราะครูและบุคลากรต่าง ๆ โดยทั่วไปจะมีความยำเกรงผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง

4. หลังจากการให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว ก่อนจะสิ้นสุดรายการควรจัดให้มีช่วงเวลาสำหรับสร้างข้อตกลงในการทำงานด้วย ข้อตกลงนี้จะเหมือนแนวทางในการทำงานและจะเป็นเหมือนกฎหรือระเบียบหรือสัญญาต่อกัน ซึ่งจะมีผลต่อความตั้งใจและเอาใจจริงกับการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศเป็นอย่างมาก

3. การร่วมปฏิบัติ

3.1 ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของการร่วมปฏิบัติ ไว้ดังนี้

กนกวรรณ อุทยานิน (2566) ให้ทัศนะว่า การดำเนินการนิเทศภายในตามแผนปฏิบัติการนิเทศ คือ การขับเคลื่อนแผนผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในแล้ว โดยมีขั้นตอนสำคัญ คือ การประชุมเพื่อชี้แจงและส่งเสริมให้ครูผู้รับการนิเทศและผู้สนับสนุน เข้ามามีส่วนร่วมในการรับทราบ ปฏิบัติและให้ข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติการนิเทศ พร้อมกันนี้ต้องมีการจัดทำหรือจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการนิเทศภายในและดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเพื่อรับประกันว่าการดำเนินงานจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วรลักษณ์ อาจิวิชัย (2565) สรุปว่า การร่วมปฏิบัติการนิเทศ คือ การนำแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไปสู่การดำเนินการตามลำดับขั้นตอนและกิจกรรมที่วางไว้ โดยเป็นการปฏิบัติงานประสานกันระหว่างผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ผู้นิเทศมีหน้าที่นำหลักการ เทคนิค สื่อ กิจกรรมและเครื่องมือต่าง ๆ ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ธรรมชาติของรายวิชาและผู้รับการนิเทศเพื่อให้การดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรพรเพชญ ศิริเกตุ (2563) สรุปความหมายว่า การดำเนินการนิเทศ คือ การขับเคลื่อนแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ โดยเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันเพื่อรับทราบปัญหา

ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศเป็นหลัก

อามีเนาะ สาเล็ง (2562) ให้ทัศนะว่า การปฏิบัติงานตามแผน คือ การขับเคลื่อนงานตามขั้นตอนที่วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ โดยผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงตามความรู้ ส่วนผู้นิเทศมีบทบาทในการนิเทศและกำกับดูแลคุณภาพของงาน ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวยังต้องมีการประสานงานและรับการสนับสนุนจากผู้นิเทศภายนอกด้วย

สรุปได้ว่า การร่วมปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการนำแผนงานหรือโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีการสังเกตการสอน การนำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) การให้คำปรึกษา แนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร การสะท้อนผล การใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย กำกับติดตามให้ผู้รับการนิเทศมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการนิเทศไปปฏิบัติ การประเมินความพึงพอใจอย่างรอบด้านจากผู้รับการนิเทศรวมถึงการยกย่องครูที่มีผลการพัฒนาทางการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

3.2 วิธีการและขั้นตอนของการร่วมปฏิบัติ

สรรเพชญ ศิริเกตุ (2563) ได้กำหนดกรอบขั้นตอนการดำเนินการนิเทศทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดนัดหมายวันเวลาที่นิเทศ
2. ประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศ
3. ดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนตามวิธีการและกิจกรรมที่กำหนดไว้
4. ผู้นิเทศบันทึกผลการนิเทศ พร้อมข้อเสนอแนะ
5. ผู้รับการนิเทศดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและรายงาน

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูน (2567) กล่าวว่า ผู้นิเทศก็จะทำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ส่วนผู้บริหารก็จะคอยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานนิเทศดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการนิเทศงานนั้น มีข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การนิเทศงานของผู้นิเทศนั้นควรดำเนินการไปตามข้อตกลงที่ได้ทำร่วมกัน
- ในขั้นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันในการนิเทศ การทำนอกเหนือจากข้อตกลงร่วมกันจะทำให้ผู้รับการนิเทศไม่มีความไว้วางใจในตัวผู้นิเทศได้

2. ถึงแม้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะรับการนิเทศแล้วก็ตามก่อนที่จะลงมือนิเทศควรจะได้ดำเนินการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเสียก่อน การวางแผนร่วมกันนี้จะช่วยสร้างความคุ้นเคยและสร้างความไว้วางใจต่อผู้นิเทศเป็นอย่างมาก

3. เมื่อถึงเวลาควรจะไปพร้อมกับครูและควรออกจากห้องเรียนพร้อมกับครูผู้รับการนิเทศ การเข้าห้องสอนซ้ำ และออกจากห้องสอนก่อนกำหนดจะสร้างความรู้สึกหวาดระแวงให้แก่ผู้รับการนิเทศได้

4. ขณะทำการสังเกตพฤติกรรมการสอนถ้าหากพบว่า ครูทำการสอนผิดอย่าหักท้วง เพราะการหักท้วงความผิดพลาดขณะที่ครูกำลังสอนจะสร้างความไม่พอใจแก่ครูผู้รับการนิเทศและทำให้ผู้เรียนเสื่อมศรัทธาต่อครูผู้สอน สิ่งที่ต้องทำก็คือควรพูดคุยกับครูผู้สอนเป็นส่วนตัวหลังจากการสอนได้ผ่านไปแล้ว และให้ครูผู้สอนดำเนินการแก้ไขหรือชี้แจงข้อผิดพลาดแก่นักเรียนด้วยตัวของเขาเอง

5. ควรใช้เทคนิควิธีการนิเทศหลาย ๆ แบบและควรให้มีการเปลี่ยนบทบาทในการนิเทศบ้าง เช่น ให้ไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูในห้องอื่นเพื่อเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้นิเทศ และขณะเดียวกันจะได้แนวคิดหรือเทคนิควิธีการสอนจากครูคนอื่นอีกด้วย ซึ่งวิธีการนี้ถือว่าเป็นการนิเทศโดยทางอ้อม

6. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feed Back) แก่ผู้รับการนิเทศควรเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง และควรจะให้ข้อมูลทั้งส่วนที่ดีซึ่งควรรักษาไว้ และส่วนบกพร่องซึ่งจะสมควรจะทำการแก้ไขปรับปรุงควบคู่กันไป

7. ในการปฏิบัติงานนิเทศควรจะได้นำเอาวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ ซึ่งวิธีการที่เสนอแนะให้นำมาใช้ก็คือ การนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศโดยยึดจุดประสงค์

4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล

4.1 ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของการร่วมประเมินผลและรายงานผล ไว้ดังนี้

วรลักษณ์ อาจริชัย (2565) สรุปว่า การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ คือ กิจกรรมการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อประเมินความสำเร็จของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผลการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ และการประเมินอย่างละเอียดทั้งในส่วนของการกระบวนการ ผลลัพธ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ได้ เป้าหมายสูงสุดคือการนำข้อมูลทั้งหมดไปจัดทำรายงานเพื่อยกระดับสมรรถนะของครูในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สรพรเพชญ ศิริเกตุ (2563) สรุปความหมายว่า การประเมินผล คือ การปิดวงจรการนิเทศด้วยการจัดประชุมและวิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของโครงการเทียบกับวัตถุประสงค์

โดยมีเป้าหมายในการค้นหาปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างไม่หยุดนิ่ง

สรุปได้ว่า การร่วมประเมินผลและรายงานผล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานนิเทศเพื่อติดตามความก้าวหน้า โดยการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบนำผลการประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงการนิเทศ การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อขยายผลการนิเทศภายใน นำไปสู่การจัดกิจกรรมในรูปแบบของชุมชนวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.2 วิธีการและขั้นตอนของการร่วมประเมินผลและรายงานผล

ณัฐณิชา พวงศรี และสุกัญญา รุจิเมธาภาส (2565) กล่าวว่าขั้นตอนของการร่วมประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ดังนี้

1. ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการนิเทศ จัดทำเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์
2. ดำเนินการนิเทศตามแผนและปฏิทินที่กำหนด สรุปผลการนิเทศ
3. วิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหา
4. ให้ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ระดมความคิด เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่ได้จากการนิเทศ รวมถึงพัฒนาการเรียนการสอน โดยให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน
5. รายงานผลการนิเทศภายใน
6. นำผลการนิเทศมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป
7. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

สรพรเพญ ศิริเกตุ (2563) ได้กำหนดกรอบขั้นตอนการประเมินผลทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ
2. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ
3. รวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้จากการนิเทศ
4. เปรียบเทียบผลที่ได้เพื่อประเมินความสำเร็จของการนิเทศ
5. หาแนวทางและวิธีการพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำพูน (2567) ได้กำหนดกรอบขั้นตอนของการร่วมประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ดังนี้

1. การประเมินผลการนิเทศควรดำเนินการประเมินผลผลิต กระบวนการและปัจจัยป้อนเข้า โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในผลผลิตให้น้ำหนักความสำคัญรองลงมาในส่วนของกระบวนการทำงาน สำหรับปัจจัยป้อนเข้านั้นให้ความสำคัญน้อยที่สุด

2. ในส่วนของผลผลิตนั้นให้ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่จำเป็นต้องประเมินคุณภาพของนักเรียนซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานของผู้รับนิเทศ ทั้งนี้เพราะคุณภาพของนักเรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก ในส่วนของกระบวนการปฏิบัติงานนั้นควรมุ่งเน้นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน

3. ผลที่ได้จากการประเมินควรจะได้นำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานนิเทศต่อไปอีก นั่นคือ หากได้ผลดีแล้วก็ดำเนินการนิเทศต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือผู้รับการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการถาวรหรือสามารถช่วยเหลือตนเองได้แล้ว สำหรับกรณีที่ไม่ได้ผลตามจุดมุ่งหมายก็ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องหรือมีจุดอ่อนต่อไป

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ทำให้สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การร่วมกันวางแผน 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ 3) การร่วมปฏิบัติ และ 4) การร่วมประเมินผลและรายงานผล ซึ่งสามารถนำไปเป็นข้อมูลในศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.4 นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

นวัตกรรมการบริหารการศึกษา เป็นแนวคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ซึ่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้เกี่ยวข้องคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการบริหารงานตามหน้าที่และขอบข่ายที่กำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารสถานศึกษาในแนวใหม่จึงควรนำนวัตกรรมเหล่านี้มาใช้ เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญ และสามารถประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีหน่วยงาน นักวิชาการ/นักวิจัยได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ดังนี้

2.4.1 ความหมายของนวัตกรรม

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2562) ให้ความหมายของนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

นวล สมบูรณ์สิน (2564) ระบุว่า นวัตกรรม หมายถึง การดำเนินการที่เกิดจากการประสานงานระหว่างผู้นำและบุคลากร ในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อเพิ่มคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการ ซึ่งการสร้างสรรค์นี้

มีวัตถุประสงค์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม หรือเพื่อการแสวงหาโอกาสและการเสริมสร้างจุดเด่นให้กับองค์กรให้แข็งแกร่งกว่าเดิม

พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ (2565) ระบุว่า นวัตกรรม (Innovation) คือ สิ่งที่มีความใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น/มีประโยชน์มากกว่าเดิม (Beneficial Changes) ซึ่งครอบคลุมในสามมิติหลัก ได้แก่ ผลิตรายณ์ (ทั้งทางกายภาพและนามธรรม) การบริการและกระบวนการในการสร้างสรรค์ผลิตรายณ์และบริการเหล่านั้น ยังจำแนกความแตกต่างของคำนี้จากคำว่า Discovery (การค้นพบ) และ Invention (สิ่งประดิษฐ์) โดยให้คำจำกัดความของ Discovery ว่า "A discovery is recognizing something that already exists for the first time, that nobody has found before" (การค้นพบสิ่งที่มีอยู่แล้วเป็นครั้งแรกที่ไม่มีใครเคยค้นพบมาก่อน) เช่น การค้นพบดาวดวงใหม่

ราชบัณฑิตยสถาน (Royal Institute Dictionary, 2013) ให้ความหมายของคำว่า "นวัตกรรม" ว่าเป็น สิ่งที่ถูกทำขึ้นใหม่หรือแปลงมาจากของเดิม ซึ่งรวมถึง ความคิด วิธีการ และอุปกรณ์ คำนี้เกิดจากการรวมกันของคำภาษาบาลี คือ "นวตา" และ "กรุม" นอกจากนี้ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (สนช.) ได้ระบุรากศัพท์ของคำว่า Innovation มาจากภาษาละตินว่า "Innovare" ซึ่งมีความหมายตรงกันกับคำแปลว่า "ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา"

วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ (2567) กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นชุดของแนวความคิด วิธีการ สิ่งประดิษฐ์ ระบบการปฏิบัติ ที่เกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุง พัฒนาสิ่งใหม่ หรือปรับเปลี่ยนสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้วต่อยอดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางที่ดีขึ้น

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ระบุว่า นวัตกรรม คือ การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ผ่านการพัฒนาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ หรือการปรับเปลี่ยนวิธีการ ผลงานดังกล่าวครอบคลุมถึง ผลิตรายณ์ บริการ กระบวนการ หรือรูปแบบธุรกิจใหม่ ซึ่งมีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาและตอบโจทย์ความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมถึงการยกระดับคุณค่าและมูลค่าของผลลัพธ์อย่างชัดเจน

Horth (2009) ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำควรใช้การเปลี่ยนแปลงภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เป็นจุดเริ่มต้นและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดยนวัตกรรมนี้เกิดจากการผนึกกำลังของบุคลากรในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้การปรับตัวมีผล องค์กรต้องทบทวนและปรับปรุงองค์ประกอบภายในอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนโครงสร้าง ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการบริหารงานของผู้นำให้เกิดความสอดคล้องกันกับการเปลี่ยนแปลง

Richard (2009) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ การสังเคราะห์รวบรวมความรู้เดิมให้เกิดเป็นผลิตรายณ์ กระบวนการ หรือบริการใหม่ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ

จากความหมายของนวัตกรรม สามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการใหม่ ๆ หรือได้รับการปรับปรุงแก้ไขมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางที่ดีขึ้นพัฒนาจุดเด่นให้กับองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.4.2 ประเภทของนวัตกรรมและนวัตกรรมทางการศึกษา

ในการจำแนกประเภทของนวัตกรรม สามารถจำแนกออกได้ตามลักษณะของนวัตกรรมโดยมี นักการศึกษาได้จำแนกไว้หลากหลาย ดังนี้

จิตติมา วรณศรี (2562) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรมไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือ ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม โดยในทางการศึกษาจะพบได้จาก สื่อการสอน ชุดการสอน หรือโปรแกรมสำเร็จรูป
2. นวัตกรรมบริการ (Services Innovation) คือ นวัตกรรมใหม่ในลักษณะของ นามธรรมหรือรูปธรรมที่สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรทางการศึกษา หมายถึง การบริการแก่นักเรียนและครู เช่น ระบบการลงทะเบียน หรือ ระบบออนไลน์ที่มีส่วนในการจัดการได้ดียิ่งขึ้น
3. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) คือ แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษา เช่น กระบวนการอบรมพัฒนาบุคลากร
4. นวัตกรรมวิธีการ คือ นวัตกรรมใหม่ที่เป็นเทคนิควิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร ในทางการศึกษา หมายถึง วิธีการสอน วิธีการพัฒนาบุคลากร หรือรูปแบบการจัดการศึกษาต่าง ๆ

จิตติมา กุลประเสริฐรัตน์ (2562) ให้ความหมายว่า สิ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอน โดยทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้นและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้สูงขึ้น จากผลลัพธ์เชิงบวกดังกล่าว จึงมีการคิดค้นรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1. นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร คือ การสร้างสรรค์หลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบโจทยความต้องการเฉพาะตัวของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมในบริบทโลกและระดับประเทศ หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นต้องรวมองค์ความรู้จากหลากหลายสาขาเข้าด้วยกัน พร้อมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม นอกจากหลักสูตรพื้นฐานแล้วยังรวมถึงหลักสูตรที่ออกแบบเฉพาะตามประเภทของผู้เรียน หลักสูตรที่เน้นกิจกรรมประสบการณ์ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้สู่ความสำเร็จ และหลักสูตรที่มีความเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและท้องถิ่นของประชาชน

2. นวัตกรรมกระบวนการ หมายถึง การใช้สิ่งใหม่เพื่อยกระดับวิธีการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนี้คือ การนำระบบมาใช้ในการปรับปรุงและสร้างสรรค์วิธีสอนที่พัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยมีหลักการสำคัญคือ การตอบสนองการเรียนรู้รายบุคคล การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบมีส่วนร่วม และการเรียนรู้จากการแก้ปัญหา และยังรวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน

3. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ หมายถึง นวัตกรรมสื่อการสอน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) มัลติมีเดีย (Multimedia) การประชุมทางไกล (Teleconference) ชุดการสอน (Instructional Module) และ วิดีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video)

นวล สมบูรณ์สิน (2564) พบว่า ประเภทของนวัตกรรม แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนรู้ หรือหลักสูตรที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) คือ วิธีการสอนหรือเทคนิคแนวทางการสอนใหม่ ๆ ที่ผู้บริหารหรือครูเป็นผู้ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

3. นวัตกรรมรูปแบบการบริหาร (Managerial Model Innovation) คือ นวัตกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นวิธีการแนวทางการบริหารจัดการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่าย

พทธี ศิริบรรณพิทักษ์ (2565) ได้แบ่งประเภทนวัตกรรม ดังนี้

1. ประเภทนวัตกรรมพื้นฐานมี 3 ประเภท คือ

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา อาจแบ่งเป็นผลิตภัณฑ์ประเภทเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ (Hardware) และผลิตภัณฑ์ประเภทวัสดุหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Software)

1.2 นวัตกรรมบริการ (Processes Innovation) นวัตกรรมบริการทางการศึกษา อาจแบ่งเป็นบริการทางการศึกษาในระบบ นอกกระบบและอ้อยาศัย

1.3 นวัตกรรมกระบวนการ (Service Innovation) นวัตกรรมกระบวนการทางการศึกษา อาจแบ่งเป็นกระบวนการเข้าศึกษาและกระบวนการจบการศึกษา

2. ประเภทนวัตกรรมตามระดับและแนวทางการเปลี่ยนแปลง มี 3 ประเภท คือ

2.1 นวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ บริการหรือกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดิม หรือการเปลี่ยนแปลง

แบบปรับแต่ง (Tune) ปรับปรุง (Improve) การพัฒนา (Development) และวิวัฒนาการ (Evolution) ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การเปลี่ยนแปลงในลำดับที่หนึ่ง (First-order Change)

2.2 นวัตกรรมแบบก้าวกระโดด (Radical Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใหม่แบบหน้ามือเป็นหลังมือ หรือการเปลี่ยนแปลงแบบไม่ต่อเนื่อง (Discontinuous Change) ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในลำดับที่สอง (Second-order Change และ Transformation)

2.3 นวัตกรรมแบบแปลกใหม่ (Disruptive Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์ บริการหรือกระบวนการที่เหนือกว่าแบบก้าวกระโดดและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างความเติบโตให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยอาศัยการใช้นวัตกรรมที่แตกต่างจากผู้นำตลาด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเทคโนโลยีหรือการตลาด

วิสุทธิ วิจิตรพัชรารักษ์ (2567) กล่าวว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษา สามารถแบ่งประเภทของนวัตกรรม ได้ดังนี้

1. นวัตกรรมเชิงหน้าที่การบริหาร เป็นนวัตกรรมที่ริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนาขึ้นตามหน้าที่ในการบริหารงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและการวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุมงาน ตลอดจน การประเมินผลงาน ตัวอย่างนวัตกรรมในประเภทนี้ เช่น การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั่วทั้งองค์กร แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ การประเมินองค์กรแบบสมดุล ภาวะผู้นำดิจิทัล องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น ระบบควบคุมภายใน และระบบการบริหารที่เน้นเป้าหมายและผลลัพธ์ที่สำคัญ (OKRs)

2. นวัตกรรมเชิงขอบข่ายการบริหาร เป็นนวัตกรรมที่ใช้บริหารงานตามขอบข่ายการบริหารการศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป รายละเอียดดังนี้

2.1 นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการ เช่น นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการ เช่น หลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นแบบโมดูล (Modular System) เทคนิคการนิเทศแบบ (Coaching and Mentoring) ระบบประเมินการเรียนรู้แบบสหวิธี ห้องเรียนกลับด้าน ระบบการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) การจัดการเรียนรู้แบบพหุปัญญา และระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank)

2.2 นวัตกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นนวัตกรรมด้านการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพบุคลากรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมถึงชุดโปรแกรมสำหรับพัฒนาศักยภาพบุคลากร แนวทางการคัดเลือกผู้บริหารระดับสูง เช่น อธิการบดีการประยุกต์ใช้ระบบประเมินวิทยฐานะในรูปแบบดิจิทัล (DPA) การให้ประกาศนียบัตรที่รับรองสมรรถนะการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) นอกจากนี้ยังมีการสร้างศูนย์ให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์

Start Up) คลังความรู้ กศน. สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิต (TKP) และแพลตฟอร์มสำหรับการฝึกอบรมในระบบออนไลน์ (NIDTEP Learning Mall)

2.3 นวัตกรรมการบริหารงบประมาณ เช่น ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ระบบปฏิบัติการบัญชีและการเงิน การวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต

2.4 นวัตกรรมการบริหารทั่วไป เช่น ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและแพลตฟอร์ม Big Data Ecosystem ตลอดจนระบบสารสนเทศดิจิทัลอื่น ๆ

3. นวัตกรรมเชิงกลไก นวัตกรรมในลักษณะนี้เป็นนวัตกรรมที่เป็นกลไกสนับสนุนการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ระบบ MIS ระบบปฏิบัติการทางการบริหารการศึกษาอื่น ๆ

4. นวัตกรรมตัวแบบเฉพาะ เป็นนวัตกรรมที่นักวิชาการหรือนักบริหารการศึกษาได้นำความเชื่อ แนวคิด ทฤษฎี มาออกแบบพัฒนาเพื่อบริหารจัดการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนนิติบุคคล โรงเรียนในกำกับของรัฐ โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนไม่แพ้ โรงเรียนสาธิต โรงเรียนสัตยาไส โรงเรียนสองภาษา

สุกัญญา แซ่ม้อย (2565) กล่าวว่า นวัตกรรม สามารถจำแนกออกได้เป็น 7 ลักษณะ คือ

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product)
2. นวัตกรรมประสบการณ์ของลูกค้า (Customer Experience)
3. นวัตกรรมวิธีการแก้ไข (Solution)
4. นวัตกรรมระบบ (System)
5. นวัตกรรมกระบวนการ (Process)
6. นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business Model)
7. นวัตกรรมรูปแบบการบริหาร (Managerial Model)

Miller (2017) กล่าวว่า ประเภทของนวัตกรรมที่สำคัญแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ 2) นวัตกรรมกระบวนการ และ 3) นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่หรือการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ให้ตอบสนองกับความต้องการและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการสร้างส่งมอบและสนับสนุนผลิตภัณฑ์หรือบริการ บางครั้งนวัตกรรมประเภทนี้มักถูกมองข้าม เนื่องจากไม่ได้สร้างความต้องการหรือยอดขายเพิ่มขึ้นโดยตรงหรือวัดผลได้เสมอไป

3. นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ เป็นการนำผลิตภัณฑ์หรือบริการออกสู่ตลาดโดยมีหัวใจสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงมูลค่าที่จะมอบให้กับลูกค้าและวิธีที่มูลค่านั้นจะถูกส่งต่อเพื่อสร้างผลกำไร

โดยสรุปแล้ว นวัตกรรมและนวัตกรรมทางการศึกษา คือ แนวคิด วิธีปฏิบัติ เทคนิค หรือกระบวนการที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ หรือมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับหรือพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ตลอดจนเสริมสร้างจุดเด่นให้แก่องค์กร ประเภทของนวัตกรรมทางการศึกษา สามารถจำแนกออกได้หลากหลายรูปแบบ อาทิ นวัตกรรมด้านหลักสูตร นวัตกรรมด้านกระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมด้านวัสดุอุปกรณ์การสอน นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลและ นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประกอบการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

2.4.3 ความหมายของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

วิไล ปรีชากร (2558) ให้ทัศนะว่า นวัตกรรมบริหาร คือ การพัฒนาและดัดแปลงแนวคิดหรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ จากนั้น นำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาและบรรลุซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล

วิสุทธิ วิจิตรพัชรารักษ์ (2567) ระบุว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษา คือ การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำนวัตกรรม แนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ผ่านการทดลองและพัฒนามาแล้ว ไปสู่การปฏิบัติในทุกมิติของการบริหารการศึกษา สิ่งเหล่านี้ต้องแตกต่างจากวิธีปฏิบัติแบบดั้งเดิม โดยมีวัตถุประสงค์ในการยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารและการจัดการศึกษาโดยรวม

Licht et al. (2017) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม ว่าหมายถึง ความคิด การฝึกฝนหรือสิ่งใดก็ตามที่ถูกรับรู้ว่าเป็นของใหม่โดยบุคคลหรือกลุ่มที่นำมาใช้ และมีความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นความคิดหรือวัตถุใหม่ที่ถูกวัดจากช่วงเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่มีการใช้หรือค้นพบเป็นครั้งแรก ในบริบทของการศึกษา การบริหารการศึกษาโดยการจัดการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต (เช่น การเรียนรู้ออนไลน์ หรือบทเรียนออนไลน์) หรือรูปแบบการเรียนรู้ใด ๆ ที่มีการถ่ายทอดเนื้อหาผ่านช่องทางออนไลน์ นับเป็นนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในโลกศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัล เนื่องจากทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาและตอบสนองความสนใจและความสามารถของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ตามที่ต้องการ

จากความหมายของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา หมายถึง การนำแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4.4 กระบวนการสร้างนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

ในการสร้างนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารกับการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีกรอบแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานราบรื่น ชัดเจนและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะขั้นตอนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นจุดสำคัญ เพราะการตัดสินใจที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อขั้นตอนถัดไปและสร้างปัญหาอุปสรรคตามมาได้มีนักการศึกษา/นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการบริหาร ดังนี้

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2561) สรุปว่า การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม คือ กระบวนการเชิงระบบในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเปลี่ยนความคิดให้กลายเป็นนวัตกรรม ที่ใช้งานได้จริง โดยมักจะเริ่มจากการระบุปัญหาภายในองค์กร จากนั้นจึงเกิดการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา นั่น ๆ การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้โอกาสและการรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสร้างกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และหลักการ เพื่อค้นหาและทำความเข้าใจปัญหาที่ตนเองสนใจ มีการสำรวจสถานการณ์ของประเด็นดังกล่าวว่ามีการพัฒนาไปอย่างไร รวมถึงการตรวจสอบว่ามีผู้ใดเคยประสบปัญหาเดียวกันหรือไม่ และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไร การดำเนินงานนี้มุ่งหวังที่จะสร้างแนวทางแก้ไขปัญหของตนเอง โดยอาศัยการแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด หลักการจากเอกสารงานวิจัย และประสบการณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนาแนวคิด หมายถึง การกำหนดกรอบแนวคิดหลัก เพื่อเป็นฐานในการวางแผนการสร้างนวัตกรรม โดยต้องพิจารณาเลือกจากคุณสมบัติของนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งรวมถึงต้องตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็น มีความน่าเชื่อถือสูงเนื่องจากมีหลักการทางวิชาการรองรับ มีความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาต่อยอด สามารถนำไปใช้ได้จริงและมีความสะดวกต่อการใช้งานและการพัฒนาในอนาคตและที่สำคัญที่สุด ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าสามารถนำไปแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้อย่างน่าพอใจ

3. ขั้นตอนการแก้ไขปัญหา หมายถึง การสร้างนวัตกรรม หรือการพัฒนาวัตกรรมให้พร้อมสำหรับการนำมาใช้แก้ปัญหา โดยกำหนดและดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน เริ่มต้นด้วย การวิเคราะห์จุดประสงค์ การออกแบบและกำหนดรายละเอียด ตามด้วยการลงมือสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ จากนั้นทำการทดลองใช้ในระยะสั้นเพื่อการปรับปรุง วัตถุประสงค์สูงสุดคือการนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือใช้สำหรับการพัฒนาการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

4. ขั้นตอนการพัฒนาต้นแบบ คือ การรับรองคุณภาพของนวัตกรรมเพื่อยืนยันว่าสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์และให้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วิธีการที่ใช้ในการหาประสิทธิภาพมีหลากหลาย อาทิ การให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ การบรรยายคุณลักษณะของนวัตกรรม การดำเนินการวัดประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ และการประเมินผลการใช้งาน

5. ขั้นตอนการแก้ไขจุดบกพร่อง หมายถึง กระบวนการปรับปรุงคุณภาพของนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นมา เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้งาน โดยอาศัยการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นหลัก การตรวจสอบประสิทธิภาพจะดำเนินการผ่านการให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบและการบรรยายคุณภาพ นอกจากนี้ การทดลองใช้กับผู้เรียนกลุ่มเล็กทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้ จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีรายละเอียดครบถ้วน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้การปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมนั้นง่ายและมีประสิทธิภาพ

สุภสุรนนท์ โพธิ์กัน (2561) ระบุว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักและเข้าใจหลักการบริหารมาตรฐานของทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้ในการกำกับดูแลองค์กรให้มีคุณภาพและดำเนินการตามแผนงานอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างกิจกรรมหลักได้แก่ การสรรหาบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการบริหารงบประมาณ โดยมีเป้าหมายในการผลักดันให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

Daft (2002) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objective) การจัดทำยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ การใช้งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร กำหนดนโยบาย รวมไปถึงขั้นตอนการทำงาน

2. การจัดองค์กร (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบงานการกำหนดโครงสร้างองค์กร การระบุความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับอำนาจ การกำหนดภาระงานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามแผน รวมถึงการมอบหมายให้แก่หน่วยงานย่อยพร้อมกับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงาน

3. การจัดกำลังคน (Staffing) ได้แก่ การคัดเลือกบรรจุคนลงในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงการฝึกอบรม สอนแนะ ช่วยเหลือให้ได้พัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน

4. การอำนวยการ (Directing) ได้แก่ การใช้อำนาจ อิทธิพลและการให้รางวัลเพื่อจูงใจ หรือกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้สู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการกระจายงาน (Delegation) การประสานงาน (Coordinating) และการบริหารความขัดแย้ง (Managing Conflicts)

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance) สร้างระบบการรายงาน การกำกับการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนสู่เป้าหมาย รวมทั้งการให้คุณให้โทษตามความจำเป็น

Kelley (2012) ได้กล่าวถึง กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านกระบวนการคิดเชิงออกแบบหรือ Design Thinking ประกอบด้วยการทำงาน 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง (Empathize) หมายถึง การประยุกต์ใช้ชุดเครื่องมือเพื่อทำความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และปัจจัยในการตัดสินใจของกลุ่มเป้าหมายอย่างถ่องแท้ โดยมีเป้าหมายหลักคือการค้นพบ ปัญหา ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unmet Needs) ขั้นตอนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม และช่วยสร้างกรอบโจทย์ที่มุ่งตอบปัญหาดังกล่าวอันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง

2. การตั้งกรอบโจทย์ (Define) คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาจากขั้นตอน Empathize (การสร้างทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมาย) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม ในขั้นตอนนี้ ต้องนำข้อมูลเชิงลึก (Insights) ที่ได้จากการทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง รวมถึงบริบทที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ร่วมกันเป็นทีมเพื่อสรุปประเด็นสำคัญและกำหนดเป้าหมายของการออกแบบ สิ่งที่ได้คือกรอบโจทย์ที่มีความชัดเจนมีคุณค่า มีความหมาย ท้าทาย และครอบคลุมหลายมุมมอง การวิเคราะห์ร่วมกันนี้ช่วยให้สามารถหามุมมอง (Point of View) ที่พิเศษเป็นลักษณะเฉพาะได้ จากนั้นจึงนำข้อมูลและผลที่น่าสนใจทั้งหมดมาจัดลำดับความสำคัญ โดยเลือกจากมุมมองที่ตอบสนองคุณค่าและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

3. การสร้างความคิด (Ideate) คือ ขั้นตอนการสังเคราะห์คำตอบหรือทางเลือกใหม่ ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การคิดสร้างสรรค์แบบหนึ่งเดียว (Divergent Thinking) ที่มุ่งเน้นการสร้างความคิดที่แตกต่างหลากหลายให้ได้มากที่สุด และ 2) การคิดสร้างสรรค์แบบเอกลัษณ์ (Convergent Thinking) ที่มุ่งเน้นการบูรณาการความคิดที่ดีเข้าด้วยกัน วัตถุประสงค์คือการได้มาซึ่งคำตอบหรือทางเลือกใหม่ที่มีคุณภาพและสมบูรณ์ขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการคัดกรองและนำไปขึ้นต้นแบบในขั้นตอนถัดไปของกระบวนการคิดเชิงออกแบบ สามารถทำได้โดยการระดมสมองร่วมกับการใช้เครื่องมือและกรอบแนวคิดต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ทีมหามุมมองที่แตกต่าง

4. การสร้างต้นแบบ (Prototype) หมายถึง การแปลงความคิดให้เป็นรูปธรรมด้วยรูปแบบที่ง่ายที่สุด ถูกที่สุด และเร็วที่สุดเพื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้งาน วิธีการพัฒนาต้นแบบมีหลายระดับ โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาแนวคิด ควรสร้างต้นแบบ

เชิงแนวคิด (Conceptual Prototype) อย่างง่ายและรวดเร็ว เช่น การใช้ Post-it, กระดาษ, Lego, การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) หรือการเล่าเรื่อง (Scenario) จุดประสงค์หลักคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ทั้งนี้การเลือกรูปแบบต้นแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และระยะเวลาของโครงการ โดยสามารถผสมผสานหลายรูปแบบเข้าด้วยกันได้ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบ (Test) หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างต้นแบบ เพื่อพัฒนาและปรับแก้แนวคิดให้ดียิ่งขึ้น การทดสอบกับผู้ใช้งานเป็นพื้นฐานของการออกแบบโดยมีมนุษย์เป็นจุดศูนย์กลาง (Human-centered Design) ซึ่งการดำเนินการนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในตัวผู้ใช้ได้มากขึ้น และเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาสินค้าหรือบริการให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งในด้านคุณค่า การใช้งานและความชอบ

Hedley et al. (1989) ได้ระบุว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก เริ่มต้นด้วยการ กำหนดนโยบาย (Policies are Formulated) ที่ชัดเจน ตามด้วยการจัดลำดับความสำคัญ (Priorities are Set) ของเป้าหมาย จากนั้นจึงเป็นขั้นตอนของการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Plans are Made) และการจัดสรรทรัพยากรภายใน (Resources are Allocated) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน องค์ประกอบสำคัญถัดมาคือ กระบวนการจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning Proceeds) ซึ่งเป็นแกนหลักของการศึกษา สุดท้ายระบบจะต้องมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (Systematic Appraisal) ควบคู่ไปกับปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ที่มีประสิทธิภาพ

Gulick and Urwick (1937) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารและขั้นตอน 7 ขั้นรวมเรียกว่า “POSDCoRB” ซึ่งเป็นอักษรนำขององค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลักและแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงานและการจัดสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึงการบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ทำงานสำเร็จหรือล้มเหลว

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม บังคับบัญชาและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้า ต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้า ของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการเงิน และการควบคุมตรวจสอบการเงินและทรัพย์สิน

Sergiovanni (1983) กล่าวว่า ขั้นตอนการบริหารที่รู้จักกันโดยทั่วไป คือ “POSDCORB” ประกอบด้วย วางแผน (Planning) จัดองค์การ (Organizing) บริหารบุคลากร (Staffing) ตัดสินใจสั่งการ (Directing) ประสานงาน (Coordinating) รายงาน (Reporting) และ จัดงบประมาณ (Budgeting)

Wiles (1955) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. วางแผน (Planning) หมายถึง วางแผนล่วงหน้าว่าทำอะไรเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย

2. จัดองค์การ (Organizing) หมายถึง กำหนดโครงสร้าง กำหนดหน้าที่

3. บริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง จัดอัตรากำลัง สรรหาสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ ให้สวัสดิการและให้พ้นจาก งาน

4. อำนวยการสั่งการ (Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา

5. ประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิด ความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. รายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการ

7. จัดงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การใช้จ่ายเงิน การควบคุม การใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

จากแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า กระบวนการสร้างนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมข้อมูลและแนวคิดครบถ้วนสำหรับการตัดสินใจ และใช้กระบวนการบริหารเป็นแนวทางหลักในการบริหารงาน ครอบคลุมการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการบริหารการเงิน หากสามารถบูรณาการแนวปฏิบัติเชิงทฤษฎีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา จะช่วยให้การนำแนวคิดทางการบริหารไปสู่การปฏิบัติเกิดประโยชน์สูงสุด

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น และหลักการของการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566) ให้ความเห็นว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อค้นหาสิ่งที่ขาดหายไป โดยอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพในอุดมคติที่พึงประสงค์ เมื่อพบช่องว่าง (Gap) ที่แสดงถึงความแตกต่างดังกล่าวแล้ว จำเป็นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างเหล่านั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงแม่นยำ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

บุญญา เป่งยาวงค์ (2565) ระบุว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยในการระบุและจัดเรียงความสำคัญของช่องว่าง หรือความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่าง สภาพปัจจุบันที่ดำเนินอยู่ (สิ่งที่เป็จริง) กับสภาพเป้าหมายที่ปรารถนา (สิ่งที่คาดหวัง) ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงนั้นมีประโยชน์อย่างมากในการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และผลลัพธ์จากข้อมูลเชิงลึกนี้จะสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์หรือสร้างสรรค์

เพ็ญพิชา ใจยอด (2565) สรุปความหมายของ การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ว่าเป็นกระบวนการในการระบุปัญหา โดยอาศัยการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นตามที่คาดหวัง เพื่อให้สามารถนำสภาพปัญหาที่ตรวจพบไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน เป้าหมายสูงสุด คือ การทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

วีระเทพ พัดพรม (2566) ได้ระบุว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการจัดเรียงความสำคัญของช่องว่างที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบระหว่าง สภาพที่เป็นอยู่จริง ในปัจจุบัน (สิ่งที่เกิดขึ้นจริง) กับสภาพที่ถูกกำหนดไว้ตามที่คาดหวัง (สิ่งที่ควรจะเป็น) ข้อมูลที่รวบรวมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปใช้เพื่อตัดสินใจ วางแผน และกำหนด แนวทางการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งผลลัพธ์จากข้อมูลนี้จะสามารถช่วยผลักดันให้เกิด การปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เป็นบวกหรือก่อให้เกิดการสร้างสรรค์

สุวิมล ว่องวานิช (2562) ระบุว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการ ในการค้นหาช่องว่าง (Gap) ระหว่างสภาพที่สังเกตได้ (สิ่งที่เกิดขึ้นจริง) กับสภาพที่เป็นเป้าหมาย (สิ่ง ที่คาดหวัง) กระบวนการนี้ต้องเริ่มต้นด้วยการระบุคุณลักษณะของสภาพที่ต้องการบรรลุผล จากนั้นจึง ประเมินลักษณะของสภาพที่เป็นอยู่จริง ขั้นตอนสุดท้ายคือการนำผลการประเมินช่องว่างมาวิเคราะห์ อย่างละเอียด เพื่อกำหนดว่ามีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นจริงนั้น ในทิศทางใดบ้าง

Kaufman and English (1981) ได้ให้คำจำกัดความว่า การประเมินความต้องการ จำเป็น (Needs Assessment) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบและมีขั้นตอน ซึ่งถูกใช้เพื่อชี้ให้เห็นถึง ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างผลลัพธ์ที่องค์กรได้รับอยู่ในปัจจุบันกับผลลัพธ์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ หลังจากนั้น ช่องว่าง (Gap) หรือความแตกต่างที่ถูกระบุจะถูกนำมาจัดเรียงตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้สามารถเลือกประเด็นที่มีความสำคัญสูงสุดไปดำเนินการแก้ไขปัญหาดังต่อไป

Mckillip (1987) ได้ให้คำจำกัดความของ การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่าร่วมกันที่มาจากกลุ่มบุคคล เกี่ยวกับปัญหาที่ถูกค้นพบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาแนวทางหรือวิธีปฏิบัติในการแก้ไขปัญหานั้น

Witkin (1984) ระบุว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) คือ กระบวนการที่ถูกนำมาใช้เพื่อระบุช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างสภาพที่กำลังเป็นอยู่กับสภาพที่มุ่งหวัง โดยเน้นไปที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) เป็นหลักเมื่อมีการระบุช่องว่างได้แล้ว จำเป็นต้องนำมาจัดเรียงตามลำดับความสำคัญเพื่อที่จะสามารถคัดเลือกความต้องการจำเป็น ที่สมควรได้รับการดำเนินการแก้ไขเป็นลำดับแรก

Revire et al (1996) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ

Witkin and Altschuld (1995) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการประเมิน ความต้องการจำเป็นไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผนการดำเนินงาน
2. การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น

3. การใช้ประโยชน์จากความต้องการจำเป็น

โดยสรุปแล้ว การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) หมายถึง กระบวนการอันเป็นระบบที่ใช้ในการค้นหาสิ่งที่ขาด เพื่อระบุช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสถานะปัจจุบันที่สังเกตได้จริงกับสถานะที่เป็นเป้าหมายที่คาดหวัง จากนั้นจึงนำผลความแตกต่าง (Gap) ที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนสำหรับการตัดสินใจเลือกแนวทางหรือกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาที่ตอบโจทย์ต่อสภาพการณ์หรือความต้องการที่แท้จริงขององค์กร

2.5.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566) กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมาย
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น
3. กำหนดเนื้อหาสาระ
4. กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน
5. กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

วีระเทพ พัตพรหม (2566) ระบุว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นเทคนิคที่มีระเบียบแบบแผนในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาของหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อระบุความจำเป็นเร่งด่วนและรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ เพื่อใช้เป็นฐานสำหรับการตัดสินใจและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองต่อสภาพการณ์หรือความต้องการที่เกิดขึ้นจริง กระบวนการนี้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้สามารถสะท้อนปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างชัดเจนเท่านั้น แต่ยังต้องนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นทางเลือกในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อีกด้วย

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไป มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นอธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็นเนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา

3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร

4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็น ที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น จึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อขจัดความต้องการจำเป็น งานในขั้นตอนนี้คือการวิเคราะห์สาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

Stufflebeam et al. (1985) ได้กล่าวถึง กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า ประกอบด้วยชุดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน 5 ชุด คือ

1. การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
4. รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

5. การนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการมาประยุกต์ใช้ขั้นตอนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นเรียงลำดับตามลำดับที่ตายตัวเนื่องจากแต่ละขั้นตอนสามารถเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันและเนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงลักษณะของการเกิดเวียนเป็นวัฏจักรได้

โดยสรุปแล้ว ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ครอบคลุมหลายส่วน ได้แก่ การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินความจำเป็น การกำหนดเนื้อหาสาระหรือองค์ประกอบที่ต้องประเมิน การระบุผู้ให้ข้อมูลและวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็น และขั้นตอนสุดท้ายคือ การกำหนดแนวทางการจัดเรียงลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

2.5.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

วีระเทพ พัทพรม (2566) ระบุว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็น คือ การดำเนินการประเมินความต้องการ โดยมีการให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด ซึ่งนำไปสู่การจัดเรียงความต้องการตามลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับ ทั้งนี้ในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการ ผู้สร้างต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อเปลี่ยนแนวคิดนามธรรมให้เป็นข้อมูลรูปธรรม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาเลือกเครื่องมือวัด รูปแบบของคำถาม และวิธีการเก็บข้อมูล ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลอย่างเหมาะสม

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้กล่าวถึง เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ว่าเป็นรูปแบบการตอบข้อมูลในแบบสอบถามที่ใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบต้องระบุข้อมูลสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและระดับของสภาพที่ควรจะเกิดขึ้น รูปแบบดังกล่าวได้รับการพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดของการกำหนดความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) ซึ่งเป็นแนวทางที่ใช้สำหรับการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

กลุ่มวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง (Discrepancy Model) เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายเนื่องจากมีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นแบบโมเดลความแตกต่าง ซึ่งวิธีการนี้จะรวบรวมข้อมูลในรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) จากมาตรวัดที่ต้องระบุข้อมูลสองชุด: มาตรวัดแสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ซึ่งเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "สิ่งที่ควรจะเป็น" (What Should Be) และมาตรวัดแสดงระดับสัมฤทธิ์ผลหรือการได้รับการตอบสนอง ($D = \text{Degree of Success}$) ซึ่งเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "สิ่งที่เป็นอยู่" (What Is) ระดับความต้องการจำเป็นจะถูกคำนวณจากสูตรเฉพาะของแต่ละวิธี โดยมีเป้าหมายเพื่อหาช่องว่างที่ชัดเจนมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็น วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่พัฒนาโดย Lane, Crofton, และ Hall (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) โดยใช้อาศัยค่าสถิติในรูปแบบดัชนี ซึ่งสามารถแสดงค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ ดัชนี PNI นี้ได้ถูกดัดแปลงมาจากวิธีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่คำนวณจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง (mean difference) แต่ได้เพิ่มความละเอียดขึ้นโดยการถ่วงน้ำหนักผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I (ความสำคัญ) และ D (ระดับสัมฤทธิ์ผล) ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I (Importance) อีกครั้งหนึ่ง

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI modified) คือ สูตรที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดมาจากสูตร PNI เดิม โดย นางสาวกัญญา วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช วิธีการนี้คำนวณโดยการนำค่าผลต่างระหว่างความสำคัญกับสัมฤทธิ์ผล (I-D) มาหารด้วยค่าสัมฤทธิ์ผล (D) เพื่อช่วยควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่กว้างมากเกินไป และยังเป็นการสร้างความหมายเชิงเปรียบเทียบ โดยใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงเป็นฐาน ในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

โดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูง แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูงมากกว่าข้อ รายการที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำ ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual response)

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นการนำเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยใช้วิธีแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (เกณฑ์ที่ควรจะเป็น) กับสภาพที่เป็นจริง (สิ่งที่เกิดขึ้นจริง) จุดที่ใช้แบ่งตารางนี้อาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำที่กำหนด หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นจุดตัด (Cut-Off Score)

1 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ แต่ผลการดำเนินงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานมีคุณภาพเกินเกณฑ์ที่กำหนด

2 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง และผลการดำเนินงานสูงกว่า เกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จในระดับดี

3 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง แต่ผลการดำเนินงานต่ำกว่า เกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ ต้องทำการแก้ไขปรับปรุง อย่างยิ่ง

4 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ และผลการดำเนินงานต่ำกว่า เกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานยังอยู่ในสภาพที่ไม่ดีนัก แต่ยังไม่น่าวิตกมากเนื่องจาก หน่วยงานให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้这不สูงมาก

ทั้งนี้ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยข้อที่มีค่ามากแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมากควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และข้อที่มีค่าน้อยแสดงให้เห็นความมีความต้องการจำเป็นน้อย

Witkin and Altrichuld (1995) ได้กล่าวไว้ว่า ในการจัดลำดับความความต้องการจำเป็น นั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงความเที่ยงและความตรง รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบ ที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นโดยองค์ประกอบที่ต้อง พิจารณามี 6 ประการ ได้แก่

1. การระบุขนาดช่องว่าง
2. การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค
3. การกำหนดความยากง่าย
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

การวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง PNI_{modified} มาใช้ในการ วิจัยในครั้งนี้

2.6 วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือแนวปฏิบัติที่ดี ตรงกับภาษาอังกฤษ ว่า Best Practice ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า วิธีปฏิบัติที่ดี และได้ศึกษารายละเอียดไว้ดังนี้

2.6.1 ความหมายของวิธีปฏิบัติที่ดี

มีนักวิชาการ นักวิจัยให้ความหมายของวิธีปฏิบัติที่ดีไว้ ดังนี้

พัชรกฤษฎี เหนือไม้ (2565) ได้กล่าวถึง วิธีการทำงานที่ดีที่สุด (Best Practice) ในแต่ละเรื่องว่าเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกหน่วยงาน โดยเป็นผลจากการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือจากการเผชิญกับปัญหาและการสร้างสรรค์พัฒนาอย่างมีระเบียบแบบแผน วิธีการดังกล่าวเกิดจากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการบอกเล่าประสบการณ์จริง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และหน่วยงานย่อย ซึ่งควรได้รับการบันทึกหรือจัดทำรายงานเพื่อใช้ในการศึกษา พัฒนาและเผยแพร่ต่อไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม

สาทิพย์ ครุฑจันทร์ (2560) ได้กล่าวถึง วิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยถือว่าเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีการที่เกิดจากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง แล้วมีการสะท้อนผลเป็นบทเรียนและประสบการณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

กรองทิพย์ บัวผาย (2562) ได้ให้ความหมายของ วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หมายถึง การดำเนินการหรือการปฏิบัติงานที่มีระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและมีความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน วิธีนี้จึงถือเป็นแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างหรือเป็นมาตรฐานอ้างอิงได้

วิโรจน์ ไชยภักดี (2562) ได้ให้ความหมายของ วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หมายถึง แนวทางหรือกลวิธีในการบริหารจัดการที่ถูกกำหนดขึ้นภายใต้บริบทเฉพาะของสถานศึกษา โดยต้องอาศัยการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน เพื่อให้สามารถกำหนดวิธีการที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติจริงจนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้วิธีปฏิบัติที่ดีนี้ต้องมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นเลิศต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตอบสนองต่อเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจน ความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน และควรมีการสรุปผลลัพธ์ให้เป็นแนวทางที่เป็นมาตรฐานที่ดีที่สุดของโรงเรียนในช่วงเวลาหนึ่ง

ชนาธิป สีนิน (2564) ให้ความหมายของ แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินงานที่ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุความสำเร็จหรือก้าวไปสู่ความเป็นเลิศตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแนวปฏิบัติดังกล่าวต้องได้รับการรับรองในวงวิชาการหรือวิชาชีพ มีหลักฐานแสดงผลลัพธ์ของความสำเร็จที่ชัดเจนและจะต้องมีการรวบรวม สรุปและบันทึกทั้งวิธีการปฏิบัติ องค์ความรู้ และประสบการณ์เป็นเอกสารเพื่อสามารถเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างประโยชน์ต่อไปได้

สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ (2565) ให้ความหมายของ วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หมายถึง วิธีการหรือลำดับขั้นตอนการทำงานที่ถูกจัดว่าดีที่สุดและเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จและไปสู่ความเป็นเลิศตามวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้ วิธีปฏิบัตินี้ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ยืนยันผลสำเร็จ ผ่านกระบวนการพิสูจน์ ประเมิน หรือการตัดสินใจที่รอบด้าน นอกจากนี้ยังต้องมีคุณสมบัติที่มีความยืดหยุ่นในการนำไปประยุกต์ใช้ มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศใช้ระยะเวลาดำเนินการน้อย และสามารถเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุปแล้ว วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) คือ แนวทางหรือชุดกระบวนการดำเนินงานที่ได้รับการรับรองว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุความสำเร็จและความเป็นเลิศตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แนวปฏิบัตินี้มักมีที่มาจาก การประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง โดยต้องผ่านการ วิเคราะห์ ประเมินผล หรือการพิสูจน์ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์จนเห็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ นอกจากนี้ยังมีลักษณะเด่นคือ มีความยืดหยุ่นในการปรับใช้ให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ มีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และจะต้องมีการสรุปผลหรือถอดบทเรียนให้เป็นองค์ความรู้ เพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.6.2 ความสำคัญของวิธีปฏิบัติที่ดี

มีนักวิชาการ นักวิจัยกล่าวถึง ความสำคัญของวิธีปฏิบัติที่ดีไว้ ดังนี้

จุฬาลักษณ์ มหาแสน (2559) กล่าวว่า การนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในระยะยาว นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ยกระดับคุณภาพการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินการ เพิ่มผลกำไร และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยอาศัย การศึกษาและถอดบทเรียนจากแนวทางปฏิบัติของผู้คนที่ประสบความสำเร็จมาเป็นต้นแบบเพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะขององค์กร

สรช แก้วคำฟู (2560) กล่าวถึง วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะที่ทำหน้าที่เป็นระบบการดำเนินงานที่มีความชัดเจนและเป็นระเบียบแบบแผนในทุกขั้นตอน ซึ่งช่วยให้ การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปตามมาตรฐานและสามารถปฏิบัติซ้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร มีการจัดตั้งกลไกสำหรับการตรวจสอบและทบทวน ทั้งในระดับการปฏิบัติงานและระดับนโยบายเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานมีความ ถูกต้อง โปร่งใสและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้วิธีปฏิบัติที่ดีนี้ยังเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมโอกาสให้มีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพโดยรวมขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ (2565) กล่าวว่า วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตและความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงการมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลงานที่มีมาตรฐานสูง การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการพัฒนาบุคลากรการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างผลกำไรและความมั่นคงในระยะยาวให้แก่องค์กร

กล่าวโดยสรุป วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่รอดและการพัฒนาขององค์กรหรือหน่วยงาน เนื่องจากเป็นแนวทางหรือกระบวนการหลักที่ส่งผลให้การดำเนินงานมีระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพการทำงาน การลดการสูญเสียทั้งเวลาและทรัพยากร รวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ซ้ำได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้วิธีปฏิบัติที่ดียังเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้อย่างทันท่วงที ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรในทุกระดับและช่วยให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตและพัฒนาต่อไปได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2.6.3 การดำเนินงานวิธีปฏิบัติที่ดี

มีนักวิชาการ นักวิจัยกล่าวถึง การดำเนินงานวิธีปฏิบัติที่ดีไว้ ดังนี้

จุฬาลักษณ์ มหาแสน (2559) กล่าวว่า การดำเนินงานวิธีปฏิบัติที่ดีประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ภารกิจที่แท้จริงของหน่วยงานนั้น ๆ
2. การศึกษาวิเคราะห์สภาพของหน่วยงาน เช่น สำรวจ ระดมความคิด ใช้กระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (AIC) หรือ การวิเคราะห์ SWOT
3. การกำหนดสภาพความสำเร็จในอนาคต สร้างแบบจำลองหรือโมเดลของวิธีการดำเนินงานเพื่อให้เห็นภาพความสำเร็จที่ต้องการ
4. การปฏิบัติตามแบบวิธีการ เริ่มจากการนำร่อง ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
5. ประเมินผลและวิเคราะห์ผลลัพธ์ เปรียบเทียบขั้นตอน เวลา งบประมาณ และผลลัพธ์ที่ได้กับวิธีการเดิม

6. ปรับปรุง พัฒนา และขยายผล แกไขจุดบกพร่อง พัฒนาวิธีการให้ดีขึ้น และนำไปใช้ในหน่วยงานอื่น ๆ

7. การบันทึกและจัดทำรายงาน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการ ปฏิบัติที่ดีต่อไป

สรุปได้ว่า การดำเนินงานวิธีปฏิบัติที่ดีมี 7 ขั้นตอน เป็นการดำเนินงานวิธีปฏิบัติที่ดี เริ่มจากการกำหนดภารกิจและวิเคราะห์สภาพของหน่วยงาน เพื่อนำไปสร้างโมเดลการปฏิบัติและ ทดลองใช้อย่างรอบคอบ จากนั้นจึงประเมินผล ปรับปรุง และขยายผลไปยังหน่วยงานอื่น สุดท้าย บันทึกและเผยแพร่เป็นแนวทางมาตรฐาน เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและ พัฒนาต่อเนื่อง

2.7 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ได้มีนักการศึกษา ให้ความหมายและความสำคัญของการตรวจสอบความเหมาะสมไว้ ดังนี้

2.7.1 การตรวจสอบความเหมาะสม

2.7.1.1 ความหมายของการตรวจสอบความเหมาะสม

จุฬาลักษณ์ มหาแสน (2561) ได้ให้ความหมาย การตรวจสอบความเหมาะสม หมายถึง การวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางหรือแผนงานต่อเป้าหมายและศักยภาพขององค์กร สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ (2563) ได้ให้ความหมาย การตรวจสอบความเหมาะสม หมายถึง การประเมินว่าโครงการหรือกิจกรรมขององค์กรเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของ หน่วยงาน

Ahmad et al. (2017) ได้ให้ความหมาย การตรวจสอบความเหมาะสม หมายถึง การประเมินว่าโครงการหรือแนวทางใด ๆ สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Liu et al. (2021) ได้ให้ความหมาย การตรวจสอบความเหมาะสม หมายถึง การตรวจสอบความสอดคล้องของแนวทางหรือโครงการกับบริบทปัจจุบันและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

Nguyen and Pham (2019) ได้ให้ความหมาย การตรวจสอบความเหมาะสม หมายถึงการประเมินความเหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าแนวทางหรือโครงการสามารถตอบสนองต่อ ข้อกำหนดและความต้องการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตรวจสอบความเหมาะสม หมายถึง กระบวนการ ประเมินว่าแนวทางหรือโครงการสอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ช่วยให้ การตัดสินใจมีความรอบคอบ ลดความเสี่ยง และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งยังเป็นพื้นฐานสำหรับ การประเมินความเป็นไปได้และประโยชน์ของโครงการต่อไป

2.7.1.2 ความสำคัญของการตรวจสอบความเหมาะสม

จุฬาลักษณ์ มหาแสน (2561) กล่าวว่า การตรวจสอบความเหมาะสม (Appropriateness Check) ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน สามารถลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและสนับสนุนการพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การทำให้โครงการสามารถเกิดผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายได้สูงสุด

สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ (2563) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบความเหมาะสม (Appropriateness Check) มีส่วนช่วยให้องค์กรมั่นใจว่าโครงการหรือแนวทางที่ได้เลือกมานั้น มีความสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน

Ahmad et al. (2017) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบความเหมาะสมช่วยให้องค์กรเลือกใช้โครงการหรือแนวทางที่ตอบโจทย์เป้าหมายและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการ

Liu et al. (2021) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบความเหมาะสมเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบว่าแนวทางหรือโครงการสอดคล้องกับบริบทและกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้องค์กรมั่นใจว่าการดำเนินงานสามารถสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายได้

Nguyen and Pham (2019) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบความเหมาะสมช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจลงทุนในโครงการที่เหมาะสม ลดความสูญเสียทั้งทรัพยากร เวลาและงบประมาณ และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตรวจสอบความเหมาะสมเป็นขั้นตอนสำคัญก่อนการดำเนินงานจริง เพราะช่วยให้องค์กรมั่นใจว่าโครงการหรือแนวทางสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบท ลดความเสี่ยง เพิ่มโอกาสความสำเร็จ และทำให้การใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.7.2 การตรวจสอบความเป็นไปได้

2.7.2.1 ความหมายของการตรวจสอบความเป็นไปได้

จุฬาลักษณ์ มหาแสน (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า การตรวจสอบความเป็นไปได้ หมายถึง หมายถึงกระบวนการประเมินว่าการดำเนินงานตามโครงการหรือแนวทางใด ๆ สามารถเกิดขึ้นได้จริง โดยคำนึงถึง ทรัพยากร เวลา งบประมาณ และความพร้อมของหน่วยงาน

สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า การตรวจสอบความเป็นไปได้ หมายถึง การตรวจสอบความเป็นไปได้อาจคือการวิเคราะห์ว่าโครงการหรือแนวทางสามารถปฏิบัติได้จริงในบริบทขององค์กรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ

Ahmad et al. (2017) ได้ให้ความหมายของคำว่า การตรวจสอบความเป็นไปได้ หมายถึง การตรวจสอบความเป็นไปได้หมายถึงการประเมินว่าโครงการหรือแนวทางใด ๆ สามารถดำเนินการได้จริงทั้งในด้านทรัพยากร เวลา บุคลากร และเทคโนโลยี

Al-Juboori et al. (2020) ได้ให้ความหมายของคำว่า การตรวจสอบความเป็นไปได้ หมายถึง เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความสามารถขององค์กรในการนำโครงการไปปฏิบัติจริง เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการมีความเป็นไปได้ทางเทคนิคและปฏิบัติได้จริง

Liu et al. (2021) ได้ให้ความหมายของคำว่า การตรวจสอบความเป็นไปได้ หมายถึง การประเมินความพร้อมขององค์กรและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและกรอบเวลาที่กำหนด

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตรวจสอบความเป็นไปได้ หมายถึง การตรวจสอบความเป็นไปได้เป็นกระบวนการประเมินว่าโครงการหรือแนวทางใด ๆ สามารถดำเนินการได้จริงทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยี ช่วยให้องค์กรตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ ลดความเสี่ยง และเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการ

2.7.2.2 ความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นไปได้

จุฬาลักษณ์ มหาแสน (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นไปได้ เป็นกระบวนการสำคัญก่อนการดำเนินงานจริง ทำให้มั่นใจว่าโครงการหรือแนวทางมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์ รวมถึงสามารถสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายได้

สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นไปได้ ช่วยให้องค์กรสามารถเลือกโครงการที่สามารถดำเนินการได้จริง ลดความเสี่ยงจากการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า และสนับสนุนการวางแผนทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

Ahmad et al. (2017) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นไปได้ ช่วยให้องค์กรมั่นใจว่าโครงการหรือแนวทางสามารถดำเนินการได้จริง ทั้งด้านทรัพยากร เวลา และบุคลากรลดความเสี่ยงจากโครงการที่ไม่สามารถปฏิบัติได้

Al-Juboori et al. (2020) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นไปได้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์ความสามารถขององค์กรและความพร้อมของทรัพยากร ทำให้โครงการมีโอกาสสำเร็จสูงและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

Liu et al. (2021) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นไปได้ การประเมินความเป็นไปได้ช่วยลดความสูญเสียทั้งเวลาและงบประมาณ ทำให้องค์กรสามารถวางแผนดำเนินงานได้อย่างมั่นใจและมีระบบ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นไปได้ เป็นขั้นตอนสำคัญในการตัดสินใจดำเนินงานโครงการหรือแนวทางใด ๆ เพราะช่วยให้องค์กรมั่นใจว่า

การดำเนินงานสามารถเกิดขึ้นจริง ลดความเสี่ยง ลดความสูญเสีย และทำให้การใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมสนับสนุนความสำเร็จของโครงการ

2.7.3 การตรวจสอบความเป็นประโยชน์

2.7.3.1 ความหมายของการตรวจสอบความเป็นประโยชน์

จุฬาลักษณ์ มหาแสน (2561) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบความเป็นประโยชน์ หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ว่าผลลัพธ์ของโครงการหรือแนวทางจะสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและการพัฒนางาน

สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ (2563) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบความเป็นประโยชน์ หมายถึง การตรวจสอบความเป็นประโยชน์หมายถึงการประเมินว่าแนวทางหรือโครงการสามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง

Ahmad et al. (2017) กล่าวว่า การตรวจสอบความเป็นประโยชน์ (Utility Check) คือ กระบวนการประเมินว่าการลงทุนในโครงการหรือแนวทางนั้นจะให้ผลลัพธ์และคุณค่าที่แท้จริงหรือไม่ เพื่อช่วยในการตัดสินใจว่า มีความคุ้มค่าต่อการใช้เวลาและทรัพยากรหรือไม่

Liu et al. (2021) ระบุว่า การตรวจสอบความเป็นประโยชน์ (Utility Check) หมายถึง การประเมินว่าผลลัพธ์จากโครงการหรือแนวทางสามารถสร้างคุณค่าและผลประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้จริง

Nguyen and Pham (2019) กล่าวว่า การตรวจสอบความเป็นประโยชน์ (Utility Check) คือ การวิเคราะห์ว่าโครงการหรือแนวทางที่ดำเนินการสามารถตอบสนองต่อความต้องการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้จริงหรือไม่

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตรวจสอบความเป็นประโยชน์ (Utility Check) คือ กระบวนการประเมินว่าโครงการหรือแนวทางใด ๆ จะสามารถสร้างผลลัพธ์คุณค่า และประโยชน์ที่แท้จริงต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้จริงหรือไม่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการตัดสินใจลงทุนทรัพยากรและการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.7.3.2 ความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นประโยชน์

จุฬาลักษณ์ มหาแสน (2561) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้องค์กรมั่นใจว่าผลลัพธ์ที่ได้จะสามารถสร้างคุณค่าและผลลัพธ์ที่ชัดเจน

สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ (2563) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ช่วยให้เห็นว่าโครงการหรือแนวทางสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง ลดความเสี่ยงจากการลงทุนที่ไม่เกิดประโยชน์

Ahmad et al. (2017) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ เป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจลงทุนทรัพยากร ช่วยลดความสูญเสียและเพิ่มความคุ้มค่าในโครงการหรือแนวทางที่เลือกดำเนินการ

Liu et al. (2021) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ช่วยให้องค์กรมั่นใจว่าโครงการหรือแนวทางสามารถสร้างผลลัพธ์และคุณค่าที่แท้จริง และตอบสนองเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้

Nguyen and Pham (2019) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ช่วยให้ทราบว่าโครงการหรือแนวทางสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างคุณค่าอย่างเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ การเป็นขั้นตอนสำคัญในการประเมินว่าโครงการหรือแนวทางสามารถสร้างผลลัพธ์ คุณค่า และประโยชน์ต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินนี้ช่วยให้การใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการ

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ หมายถึง กระบวนการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาว่า สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของการนิเทศ ทั้งด้านทรัพยากร เวลา และบุคลากร และสามารถสร้างผลลัพธ์ คุณค่า และประโยชน์ที่ชัดเจนต่อสถานศึกษา ช่วยลดความเสี่ยง ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการวางแผนและพัฒนการดำเนินงานการนิเทศภายในให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

2.8 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.8.1 โครงสร้างการบริหารงาน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารสูงสุดของเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 37 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ มาตรา 24 พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547) จัดโครงสร้างออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วยตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2561 แบ่งเป็น

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

2.8.2 ที่ตั้งและพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตั้งอยู่ เลขที่ 2/3 หมู่ที่ 8 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีเขตความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะทู้มแบน อำเภอบ้านแพ้ว มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

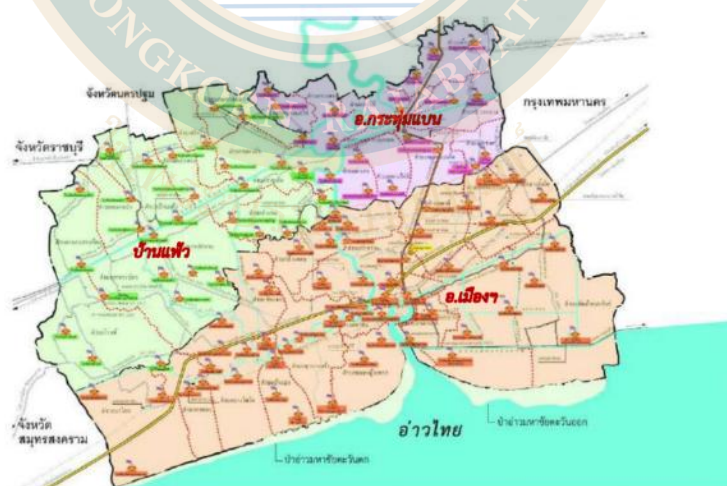
ทิศเหนือ ติดจังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ทิศตะวันตก ติดจังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดราชบุรี

ทิศใต้ ติดอ่าวไทย

เป็นจังหวัดปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ห่างจากกรุงเทพฯ ตามระยะทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 35 (ถนนพระราม 2) ประมาณ 30 กิโลเมตร



ภาพที่ 2 แผนที่จังหวัดสมุทรสาคร

2.8.3 สภาพเศรษฐกิจ

ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสมุทรสาคร ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ตั้งแต่ปี 2561 – 2563 พบว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดมีการขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวลง แต่ยังคงเป็นจังหวัดที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (GPP per capita) สูงติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศตลอดมาในปี 2563 จังหวัดสมุทรสาครมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product) เท่ากับ 399,774 ล้านบาท และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อคน (GPP per capita) เท่ากับ 382,372 บาท/คน/ปี จัดอยู่ในลำดับที่ 7 ของประเทศ

2.8.3.1 ด้านอุตสาหกรรม

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพเอื้อต่อการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑล มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็ว ประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุนจึงมีผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมให้ความสนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมากตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 จังหวัดสมุทรสาครที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ (สะสม) ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565 จำนวนทั้งสิ้น 6,384 โรงงาน เงินลงทุน 354,943 ล้านบาท และจำนวนคนงาน 367,417 คน

2.8.3.2 ด้านการเกษตร

จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ราบลุ่มสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 1-2 เมตร มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านตอนกลางของพื้นที่ จากทางด้านเหนือไหลลงสู่อ่าวไทยที่อำเภอเมืองสมุทรสาครมีคลองชลประทานจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วพื้นที่เหมาะสมกับการทำการเกษตรกรรม

ปี 2564 จังหวัดสมุทรสาคร มีพื้นที่ทั้งหมด 545,216 ไร่ ทำการเกษตรจำนวน 181,652.34 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 33.32 ของพื้นที่ทั้งหมด ทำให้จังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งปลูกไม้ผลและพืชผักนานาชนิด ส่วนการปลูกข้าวจะมีทั้งนาปีและนาปรังหมุนเวียนกันไป นอกจากนี้ยังมีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับโดยเฉพาะกล้วยไม้ ซึ่งเกษตรกรได้มีการพัฒนาสายพันธุ์โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ซึ่งจะทำให้ผลผลิตทางการเกษตรของจังหวัด มีคุณภาพสูงเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ พืชเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด ได้แก่ มะพร้าวน้ำหอม ลำไย ฝรั่ง กล้วยไม้

2.8.3.3 ด้านการประมง

การประมงจังหวัดสมุทรสาคร มีชายฝั่งทะเลยาว 41.8 กิโลเมตร เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพด้านการประมง ทั้งน้ำจืด น้ำกร่อย และทะเล รวมถึงเกิดธุรกิจที่ต่อเนื่องจากการประมง จึงทำให้เกิดอาชีพด้านการประมงและอาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประมงจำนวนมากเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าสัตว์น้ำ โดยมีตลาดค้าสินค้าสัตว์น้ำขนาดใหญ่ ได้แก่ ตลาดทะเลไทย ตลาดกลางการค้ากุ้งและตลาดลิลา

2.8.3.4 แรงงาน

จังหวัดสมุทรสาคร มีกำลังแรงงานในปี พ.ศ. 2563 (เดือน กันยายน 2563) มีผู้อยู่ในวัยทำงาน หรืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 901,536 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 730,308 คน เป็นผู้มีงานทำ 720,732 คน ผู้ว่างงาน 9,576 คน ในกลุ่มผู้มีงานทำทั้งหมด 720,732 คน ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ทำงานในสาขาการผลิตมีประมาณ 376,218 คน (ร้อยละ 52.2) การขายส่งการขายปลีกมีประมาณ 117,906 คน (ร้อยละ 16.3) สาขาเกษตรกรรมล่าสัตว์ป่าไม้และประมงมีประมาณ 51,043 คน (ร้อยละ 7.1) กิจกรรมโรงแรมและอาหารมีประมาณ 40,738 คน (ร้อยละ 5.7) และการขนส่งที่เก็บสินค้า 26,436 คน (ร้อยละ 3.7) ตามลำดับ

แรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยโดยเฉพาะในกิจการประมงทะเล กิจการต่อเนื่องประมงทะเล จึงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมาทดแทน ปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนทั้งหมด 178,021 คน สถานประกอบการจำนวน 5,128 แห่ง (ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร, กันยายน 2565) “ประชากรแฝง” เกือบเท่า ๆ กับประชากรทั้งจังหวัด แรงงานที่มีจำนวนมากเหล่านี้มีผู้ติดตามเข้ามาด้วย ส่งผลต่อสภาพและกระบวนการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นอย่างมากทั้งการจัดการปัจจัยทรัพยากรและการอยู่ร่วมกันในสังคม

2.8.4 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2566

ระดับการศึกษา	จำนวนรวม	อำเภอ			หมายเหตุ
		เมืองฯ	กระทุ่มแบน	บ้านแพ้ว	
อนุบาล 1 – ประถมศึกษา	25	11	8	6	
อนุบาล 2 – ประถมศึกษา	49	30	7	12	
อนุบาล 3 – ประถมศึกษา	1	1	-	-	
อนุบาล 1 - มัธยมศึกษา 3	4	2	-	2	
อนุบาล 2 - มัธยมศึกษา 3	21	9	3	9	
อนุบาล 2 – มัธยมศึกษา 6	1	-	1	-	
รวม	102	54	19	29	

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงการจำแนกระดับการศึกษา ตั้งระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีทั้งหมด 102 โรงเรียน จำแนกโรงเรียนเป็นเขตอำเภอเมือง จำนวน 54 แห่ง เขตอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 แห่ง และเขตอำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 29 แห่ง

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2561 – 2566

ขนาด	ปีการศึกษา					
	2566	2565	2564	2563	2562	2561
ขนาดที่ 1 นร. 1 - 120 คน	25	25	26	25	26	25
ขนาดที่ 2 นร. 121 - 200 คน	24	26	26	26	26	29
ขนาดที่ 3 นร. 201 - 300 คน	10	13	10	13	12	10
ขนาดที่ 4 นร. 301 - 499 คน	17	14	18	14	13	14
ขนาดที่ 5 นร. 500 - 1,499 คน	24	22	20	22	24	22
ขนาดที่ 6 นร. 1,500 - 2,499 คน	2	2	2	2	2	3
ขนาดที่ 7 นร. 2,500 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-
รวม	102	102	102	102	103	103

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึงจำนวนโรงเรียนที่ลดลง เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 – 2562 มีจำนวนโรงเรียน 103 แห่ง และในปีการศึกษา 2563 – 2566 จำนวนโรงเรียนลดลงเหลือ 102 แห่ง เนื่องจากจำนวนนักเรียนที่เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลดลง ทำให้เกิดการยุบ ควบ รวมโรงเรียน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนนักเรียนรายชั้นและห้องเรียนเปรียบเทียบ ปีการศึกษา 2561 – 2566

ระดับชั้น	นักเรียน : ปีการศึกษา			ห้องเรียน : ปีการศึกษา		
	2564	2565	2566	2564	2565	2566
อนุบาล 1 (3 ขวบ)	440	592	710	27	33	36
อนุบาล 2	2,886	3,141	3,417	149	158	153
อนุบาล 3	3,365	3,375	3,697	158	171	155
รวมระดับก่อนประถมศึกษา	6,691	7,108	7,824	334	362	344
ประถมศึกษาปีที่ 1	4,357	4,794	5,048	175	190	182
ประถมศึกษาปีที่ 2	4,310	4,243	4,621	172	192	173
ประถมศึกษาปีที่ 3	4,492	4,259	4,260	175	177	165
ประถมศึกษาปีที่ 4	4,573	4,479	4,304	173	188	167
ประถมศึกษาปีที่ 5	4,120	4,589	4,491	167	188	171
ประถมศึกษาปีที่ 6	4,148	4,043	4,540	169	178	170
รวมระดับประถมศึกษา	26,000	26,407	27,264	1,031	1,113	1,208
มัธยมศึกษาปีที่ 1	1,422	1,313	1,312	52	50	45
มัธยมศึกษาปีที่ 2	1,325	1,329	1,312	52	50	45
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1,259	1,250	1,296	49	51	49
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	4,006	3,892	3,855	152	151	141
มัธยมศึกษาปีที่ 4	56	43	65	2	2	2
มัธยมศึกษาปีที่ 5	40	56	38	2	2	2
มัธยมศึกษาปีที่ 6	38	40	54	2	2	2
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	134	139	157	6	6	6
รวมทั้งสิ้น	36,831	37,546	39,100	1,523	1,632	1,519

จากตารางที่ 6 พบว่า จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น แต่จำนวนห้องเรียนกลับลดลง

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนนักเรียนในสังกัด จำแนกตามสัญชาติ ปีการศึกษา 2566

สัญชาติ	ระดับชั้น			ม.ปลาย	รวม	
	ก่อนประถม	ประถมฯ	ม.ต้น		จำนวน	ร้อยละ
ไทย	6,065	23,322	3,609	154	33,150	84.78
ต่างสัญชาติ	1,759	3,942	246	3	5,950	14.01
เมียนมา	1,088	2,515	174	2	3,779	9.66
ลาว	48	156	8	-	212	0.54
กัมพูชา	26	100	14	-	140	0.35
ฟิลิปปินส์	-	3	-	-	3	0.01
ปากีสถาน	-	3	-	-	3	0.01
มาเลเซีย	-	2	-	-	2	0.01
จีน	1	1	-	-	2	0.01
ญี่ปุ่น	-	1	-	-	1	0.01
อื่นๆ	464	649	14	-	1,127	1.70
ไม่ปรากฏสัญชาติ	132	512	36	1	661	1.74
รวม	7,824	27,264	3,855	157	39,100	100

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงจำนวนนักเรียนชาวต่างชาติเป็นจำนวนมาก เช่น เมียนมา ลาว กัมพูชา ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน มาเลเซีย จีน ญี่ปุ่น สัญชาติอื่น ๆ รวมไปถึงนักเรียนที่ไม่ปรากฏสัญชาติ เป็นจำนวน 5,950 คน

2.8.5 ข้อมูลด้านการจัดการศึกษา

โรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีทั้งหมด 102 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถแบ่งเป็นกลุ่มตามพื้นที่สังกัดแต่ละอำเภอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2567) รวมจำนวน 10 สหวิทยาเขต ดังนี้

2.8.5.1 สหวิทยาเขตมหาชัย (อำเภอเมืองสมุทรสาคร)

โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร

โรงเรียนวัดคลองครุ (ขยายโอกาส)

โรงเรียนบ้านท่าทราย

โรงเรียนวัดศรีเมือง

โรงเรียนบ้านยกกระบัตร

โรงเรียนวัดบางปิ้ง(บริษัทเกลือไทยสงเคราะห์) (ขยายโอกาส)

โรงเรียนเทพรัตน

โรงเรียนบ้านบางปิ้ง

2.8.5.2 สหวิทยาเขตท่าฉลอม (อำเภอเมือง)

โรงเรียนเอกชัย

โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดสามัคคีศรัทธาราม (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม (ขยายโอกาส)

โรงเรียนสมุทรณิรัตน์

โรงเรียนวัดชีผ้าขาว(ประชานุเคราะห์)

โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท

โรงเรียนหลวงแพทยโกศลอุปถัมภ์

2.8.5.3 สหวิทยาเขตสาครบุรี (อำเภอเมือง)

โรงเรียนวัดป้อมวิเชียรโชติการาม

โรงเรียนวัดบางปลา

โรงเรียนบ้านอ้อมโรงหีบ (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดพันธุวงศ์

โรงเรียนวัดศิริมงคล

โรงเรียนวัดเกาะ(สำลีราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนบ้านบางน้ำจืด (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดโพธิ์แจ้ง

โรงเรียนบ้านหนองหาดใหญ่

2.8.5.4 สหวิทยาเขตพันท้ายนรสิงห์

โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์(ชนมานุราษฎร์) (ขยายโอกาส)

โรงเรียนสหกรณ์กสิกรรมชายทะเล

โรงเรียนบ้านโคก

โรงเรียนวัดบ้านไร่(ประชานุกุล)

โรงเรียนสหกรณ์นิคมเกลือ

โรงเรียนวัดโสภณาราม(ปลั่งร่วมราษฎร์บำรุง)

โรงเรียนบ้านสันดาบ

โรงเรียนวัดโคกขาม(นรสิงห์อนุสรณ์)

โรงเรียนบ้านชายทะเลโคกขามมิตรภาพที่ 35

2.8.5.5 สหวิทยาเขตบันฑูรสิงห์

โรงเรียนวัดปัจจันตาราม (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดราษฎร์ธรรมาราม

โรงเรียนวัดราษฎร์ธรรมาราม

โรงเรียนวัดบางพลี

โรงเรียนดกตุ่มดีศรีวราราม

โรงเรียนเมืองสมุทรสาคร

โรงเรียนวัดบางน้ำวน(รอดพิทยาคม)

โรงเรียนบ้านคลองซื่อ

โรงเรียนวัดกาหลง(พึงสุนทรอุทิศ) (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดนาขวาง

โรงเรียนบ้านชายทะเลกาหลง

2.8.5.6 สหวิทยาเขตบ้านบ่อ (อำเภอเมืองสมุทรสาคร)

โรงเรียนบ้านชายทะเลบางกระเจ้า

โรงเรียนวัดวิสุทธิธาราม

โรงเรียนวัดบางกระเจ้า

โรงเรียนวัดเจริญสุขาราม

โรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ(บ้านบ่อราษฎร์บำรุง) (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดกระเช้าขาว (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดไต้บ้านบ่อ

โรงเรียนวัดบางซุด

โรงเรียนวัดปากบ่อ(เหลื่องราษฎร์บำรุง)

โรงเรียนวัดน่วมกานนท์

2.8.5.7 สหวิทยาเขตท่าจีน (อำเภอกระทุ่มแบน)

โรงเรียนวัดนางสาว (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดท่าเสา (ขยายโอกาส)

โรงเรียนบ้านท้องคู้

โรงเรียนบ้านปลายคลองน้อย

โรงเรียนวัดอ่างทอง(อ่างทองพิทยาคาร)

โรงเรียนวัดบางยาง(บางยางพิทยาคาร)

โรงเรียนวัดท่ากระบือ(ท่ากระบือพิทยาคาร)

โรงเรียนวัดหนองนกไข่

โรงเรียนวังนกไข่

โรงเรียนบ้านคลองแค

โรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรศุภราชราษฎร์รังสรรค์)

2.8.5.8 สหวิทยาเขตพุทธสาคร (อำเภอกระทุ่มแบน)

โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง

โรงเรียนบ้านสวนหลวง (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดใหม่หนองพะอง

โรงเรียนบ้านดอนไก่อี

โรงเรียนบ้านแครายเกษตรพันธุ์พิทยาคาร

โรงเรียนวัดสุวรรณรัตนาราม

โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ขยายโอกาส)

โรงเรียนบ้านคลองกระทุ่มแบน

2.8.5.9 สหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี (อำเภอบ้านแพ้ว)

โรงเรียนบ้านดอนไผ่(อุดม-สวางค์อุ้นสุวรรณ)

โรงเรียนวัดหนองสองห้อง(สายชนูปถัมภ์)

โรงเรียนวัดโรงไข่

โรงเรียนหลวงสินธุราษฎร์รังสฤษดิ์

โรงเรียนวัดธรรมโชติ

โรงเรียนบ้านโรงไข่

โรงเรียนวัดหนองบัว

โรงเรียนวัดดอนโหลสิตาราม

โรงเรียนท่าบแพ้ว

โรงเรียนวัดยกระบัตร์

2.8.5.10 สหวิทยาเขตพัฒนาการศึกษา (อำเภอบ้านแพ้ว)

โรงเรียนวัดกระโจมทอง

โรงเรียนวัดหลักสองราษฎร์บำรุง

โรงเรียนวัดคลองตันราษฎร์บำรุง (ขยายโอกาส)

โรงเรียนบ้านคลองตัน

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 9 (วัดใหม่ราษฎร์นุกูล)

โรงเรียนวัดธรรมเจดีย์ศรีพิพัฒน์

โรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว (ขยายโอกาส)

โรงเรียนบ้านรางสายบัว

2.8.5.11 สหวิทยาเขตหลักสามดำเนิน (อำเภอบ้านแพ้ว)

โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว(วันครู2500)

โรงเรียนวัดชัยมงคล

โรงเรียนบ้านวังจรเข้

โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธากะยาราม (ขยายโอกาส)

โรงเรียนวัดสวนส้ม(ชินสินอนุสรณ์)

โรงเรียนบ้านดำเนินสะดวก(กิมลิ้งนิยาย)

โรงเรียนบ้านคลองสำโรง

โรงเรียนที่ป่งกรวิทยาพัฒนา(วัดสุนทรสถิต)

โรงเรียนวัดธัญญารามราษฎร์บำรุง

โรงเรียนบ้านคลองหลวง

โรงเรียนบ้านเจริญสุข

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.9.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตติเชษฐ์ อักษร (2556) ได้ทำการวิจัย รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมด้วย กระบวนการ PIDSES เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับครูผู้สอน ระดับมัธยมศึกษา โดยกระบวนการนิเทศ PIDSES ประกอบด้วย P (Plan), I (Information), D (Do), S (Support), E (Evaluation), และ S (Social Online) ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการนิเทศ ดังกล่าว มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีความถูกต้องชัดเจน และเป็นประโยชน์ โดยมีค่าเฉลี่ย ผลการประเมินในระดับ มากที่สุด ทุกด้านนอกจากนี้ ผลลัพธ์ยังชี้ให้เห็นว่า ครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์ ที่ได้รับการนิเทศมีความรู้และเจตคติต่อการผลิตสื่อออนไลน์สูงกว่าก่อนการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.1 และมีทักษะการผลิตสื่อ ในระดับมาก อีกทั้งยังแสดงความพึงพอใจต่อรูปแบบ การนิเทศนี้ในระดับ มากที่สุด

ณัฐณิฉา พวงศรี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน 242 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพและปัญหา การสัมภาษณ์เชิงลึก และ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยที่สำคัญ สภาพการดำเนินงานของการนิเทศภายในในปัจจุบัน อยู่ในระดับ ปานกลาง และมีปัญหาอยู่ในระดับ มาก กระบวนการที่สร้างขึ้น กระบวนการนิเทศ

ภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสำรวจสภาพปัจจุบันและสร้างองค์ความรู้ของกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม 2) การวางแผนและจัดทำแผนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม 3) การดำเนินงานนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม 4) การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม 5) การขยายผล, เผยแพร่ และต่อยอดกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม และการประเมิน: กระบวนการนิเทศที่สร้างขึ้นนี้ ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ชมพูช โยธี (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2. รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ประกอบด้วย 14 ด้าน คือ 1) ด้านการให้คำปรึกษาแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 6) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 7) ด้านการบริหารงานบุคคล 8) ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก 9) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 10) ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการ 11) ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ 12) ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู 13) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ 14) ด้านการประเมินการสอนการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธีระวัฒน์ คำชุ่ม (2552) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 และให้ความเห็นว่าการนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนในการเสนอข้อคิดเห็น การร่วมแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอน และการร่วมเจรจาตกลงในการวางแผนการนิเทศ โดยทุกคนมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอน กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมนี้ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ 5) การประเมินผลการนิเทศและรายงานผล

พิชญ์ชาญ สุธุม (2559) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายการวิจัย เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2. พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 230 คน ได้มาจากการเปิดตาราง ของเครืองสุ่มและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วย ของการสุ่มกำหนดสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย แบบเพียร์สัน โดยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .26 - .64 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .89 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ต้องมีการประชุมชี้แจง จัดอบรม ใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย

วิไลพร อ่อนภูเขา (2561) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบ เพื่อนช่วยเพื่อน สำหรับสถานศึกษาสังกัด สพม. เขต 24 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการพัฒนาแนวทางดังกล่าว ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ ของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนประกอบด้วย 5 ด้าน 47 องค์ประกอบ สำหรับสภาพปัจจุบันของ การนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และที่สำคัญคือแนวทางการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่พัฒนาขึ้นนั้นได้รับการประเมินว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วิชัญญ์ ทศตะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สพฐ. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ขอบข่ายนิเทศภายในโรงเรียน กระบวนการนิเทศแบบ NPSFE และผลของการนิเทศภายในโรงเรียน นอกจากนี้ ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญชี้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.38, 4.31, 4.42$) และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ ดังกล่าวก็ได้รับการประเมินว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($X = 4.41$)

รัตติยา มะโน (2561) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ องค์ประกอบการนิเทศ ปัญหา และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบ

การนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ และด้านสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งปัญหาการนิเทศภายในทั้ง 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง จากการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายในโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ที่มีความเห็นไม่แตกต่างกัน แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่เสนอแนะ ได้แก่ 1) ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ บุคลากรทุกคนควรให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายใน 2) ด้านวิธีการนิเทศ ควรชี้แจงแผนการดำเนินการนิเทศ ให้ทราบก่อนดำเนินการ 3) ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรกำหนดเครื่องมือไว้ในแผนการนิเทศให้ชัดเจน และ 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรให้ผู้รับผิดชอบและกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านเทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน

สรรเพชญ ศิริเกตุ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นนั้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ (ซึ่งรวม 5 ด้านย่อยคือ ด้านการเตรียมการนิเทศ วิธีและแนวปฏิบัติ เครื่องมือประกอบการดำเนินการ และการสรุปและประเมินผล) การประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินชี้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน

สุรียา สุนาอาจ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในที่สังเคราะห์ขึ้นมี 5 ด้าน และมีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่สภาพที่พึงประสงค์กลับอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยทั้งสองสภาพการณ์ (ปัจจุบันและพึงประสงค์) มีลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรกที่ใกล้เคียงกันคือ ด้านการวางแผนและพัฒนา ด้านการเผยแพร่ขยายผล และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน นอกจากนี้ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งคู่

สำเร็จ ยุธัย และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยเพื่อ พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) หลักการนิเทศ ซึ่งมี 4 หลักการย่อย ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วม และการพัฒนาคุณภาพของงาน 2) กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การให้ความรู้ความเข้าใจ การลงมือปฏิบัติงาน การสร้างเสริมกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน ซึ่งวัดจาก 1) ผลการพัฒนาที่บรรลุเป้าหมายทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียน และ 2) ความพึงพอใจของครูต่อนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

2.9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Collin (2003) ได้ทำการศึกษานิเทศและการประเมินผลครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูจากหกโรงเรียน ซึ่งใช้การสัมภาษณ์กึ่งทางการกับผู้บริหารหนึ่งคนและครูอีกสองคนต่อโรงเรียน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่โรงเรียนได้ ให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอน ดังนั้น การนิเทศภายในจึงมีบทบาทสำคัญในการ ปรับเปลี่ยนและส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูให้พัฒนาสูงขึ้น

Glickman (1981) ได้ให้คำจำกัดความของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่เน้นการใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบต่อเนื่องกัน ตั้งแต่การนิเทศทางอ้อมไปจนถึงการนิเทศทางตรง โดยพฤติกรรมดังกล่าวรวมถึง การเสนอข้อคิดเห็น การแก้ปัญหา และการเจรจาตกลงใจเพื่อดำเนินการร่วมกัน

Risso (2015) ได้ทำการวิจัยสำรวจมุมมองความคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดการนิเทศการศึกษาและการติดตามผลในปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันของครูและศึกษานิเทศก์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นที่สอดคล้องกันในหลายประเด็น เช่น การเข้าพื้นที่ดูแล การรับรู้สภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดและไว้วางใจได้ การใช้ความหลากหลายของการนิเทศ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้นิเทศ และการมีส่วนร่วมของครู นอกจากนี้ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาการนิเทศควรเน้นที่ การเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน และการเพิ่มความถี่ในการมาเยี่ยมนิเทศ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมองเห็นมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจน และเน้นให้การดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ทำให้สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การร่วมกันวางแผน 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ 3) การร่วมปฏิบัติ และ 4) การร่วมประเมินผลและรายงานผล สามารถเป็นข้อมูลในการศึกษา แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 102 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,929 คน

3.1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 340 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณิทราบจำนวนประชากรของยามานะ (Yamane, 1973) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

ความหมายของสัญลักษณ์ในสูตร ได้แก่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้
กำหนดให้เท่ากับ .05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{1,929}{1 + 1,929 (0.05^2)}$$

$$= 331.30$$

จากการแทนค่าสูตรดังกล่าว ได้กลุ่มตัวอย่าง 331.30 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนทางสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 340 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยึดกรอบแนวคิดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1987) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.1.3 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.1.3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในและการประเมินความต้องการจำเป็นจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามการวิจัย

3.1.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกัน

3.1.3.3 วิเคราะห์นัยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1.3.4 กำหนดรูปแบบข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3.1.3.5 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมคุณลักษณะของการวัด การใช้ภาษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.1.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ .80 – 1.00

3.1.3.7 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (Try Out) ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือ โรงเรียนบ้านสวนหลวง (รัตนวิจิตรพิทยาคาร) เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's coefficient alpha) (Cronbach, 1970) ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (ปราณี มีหาญพงษ์, 2561) จึงจะสามารถนำไปใช้ได้ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 โดยจำแนกเป็นรายด้าน แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน (n=30)

แบบสอบถามการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น	
	สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
1. การร่วมกันวางแผน	.95	.95
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	.95	.95
3. การร่วมปฏิบัติ	.94	.94
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล	.96	.95
ทั้งฉบับ	.98	.98

3.1.3.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1.4.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1.4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แพลตฟอร์ม Google Forms โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถตอบแบบสอบถามได้โดยการสแกน QR Code และนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถาม และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.1.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.1.5.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน สถานศึกษา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลผลค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามเกณฑ์ของ Best (1977) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1.5.3 การประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ให้เป็นตามขั้นตอนแล้ว เรียงลำดับของผลต่างของคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) โดยการหาผลต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์ (I) และสภาพปัจจุบัน (D) โดย $(I - D)$ แล้วหารด้วยค่าสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) สูตรการคำนวณดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{(I - D)}{D}$$

โดย	$PNI_{modified}$	หมายถึง	ดัชนีอันดับความต้องการจำเป็น
	D (Degree of success)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
	I (Importance)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์

3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มี 3 ขั้นตอนย่อย มีรายละเอียดดังนี้

2.1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

1.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ได้จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 18 เขต ตรวจราชการ ทำการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 1 เขตตรวจราชการ (เขตตรวจราชการที่ 4 :

ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร) ได้โรงเรียนจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง(เข้มประชาอุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) โรงเรียนวัดธรรมประสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม 4) โรงเรียนบ้านดอนทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 5) โรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารของโรงเรียนที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์และเอกสารเผยแพร่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

2.2 ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารการสังเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และข้อมูลในระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 2.1

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกสร้างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการศึกษาเอกสารรายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการยกร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำเอกสารการสังเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และข้อมูลขั้นตอนที่ 2.1 เพื่อยกร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

3. ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

การตรวจสอบแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมีคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่ง ดังนี้

3.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา มีคุณสมบัติเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

นางสาวอมรศรี แสงส่องฟ้า ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน

1. นางนิรณรา เนตรศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์แจ้ง(มาลีราษฎร์บำรุง)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. นางสาวสุนันทา จาดี ผู้อำนวยการโรงเรียนหลวงแพทยโกศลอุปถัมภ์
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. นางอังคณา แจ่มเจ็ดริ้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชีผ้าขาว(ประชานุเคราะห์)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
4. นายจิรชาติ รัชตทวีวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรมนิรัตน์
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
5. นายอภิวัฒน์ แสงสุกวาว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
6. นายสุทธิพงศ์ ทองใบอ่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยมงคล
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1.3 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

1. นางสาวสุกัญญา แต่งเกตุ ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. นางสาวปัทมา แก้วหาวงษ์ ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ ปลายเปิด ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะของแบบประเมิน มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert (1987)

3.3 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมิน

3.3.2 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนด้านภาษา ครบถ้วนตามเนื้อหา จำนวนข้อที่เหมาะสม และรูปแบบของ แบบประเมิน แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.3 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และจากนั้นนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) และเกณฑ์ ค่า IOC มากกว่า 0.5 (ปราณี หล้าเบญญะ, 2559) จึงสามารถนำไปใช้ได้

3.3.4 นำข้อคำถามไปปรับปรุง แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำไว้ แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง จึงนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบประเมิน ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ.2568 เวลา 13.00 น. – 16.00 น. สถานที่ ห้องประชุม 2 (ศิลาสุวรรณ) โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอรายงานและสรุปตามลำดับต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถาม และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

วิเคราะห์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายข้อมูลตามแนวของ Best (1977) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยมีสัญลักษณ์และผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ระยะที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4.3 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในตารางและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีอันดับความต้องการจำเป็น
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ระยะที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=340)

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	15.30
หญิง	288	84.70
รวม	340	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	207	60.90
ปริญญาโท	133	39.10
รวม	340	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	19	5.60
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	50	14.70
ครู	271	79.70
รวม	340	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
0 – 5 ปี	69	20.30
5 – 10 ปี	142	41.80
10 – 15 ปี	95	27.90
15 – 20 ปี	34	10.00
รวม	340	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 119 คน ลงมา)	10	2.90
สถานศึกษาขนาดกลาง (ตั้งแต่ 120 – 719 คน)	223	65.60
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)	105	60.90
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)	2	0.60
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 340 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 84.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 มีตำแหน่ง ครู จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง 120 – 719 คน ขึ้นไป จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏดังตารางที่ 10 – 14

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน (n=340)

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. การร่วมกันวางแผน	4.28	.47	มาก	4.59	.47	มากที่สุด
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	4.25	.49	มาก	4.60	.45	มากที่สุด
3. การร่วมปฏิบัติ	4.38	.43	มาก	4.64	.40	มากที่สุด
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล	4.32	.46	มาก	4.63	.44	มากที่สุด
ภาพรวม	4.31	.43	มาก	4.61	.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($M=4.31$, $SD=.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมปฏิบัติ ($M=4.38$, $SD=.43$) รองลงมา คือ การร่วมประเมินผลและรายงานผล ($M=4.32$, $SD=.46$) การร่วมกันวางแผน ($M=4.28$, $SD=.46$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ($M=4.25$, $SD=.47$)

และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.61$, $SD=.41$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมปฏิบัติ ($M=4.64$, $SD=.40$) รองลงมา คือ การร่วมประเมินผลและรายงานผล ($M=4.63$, $SD=.44$) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ($M=4.60$, $SD=.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การร่วมกันวางแผน ($M=4.59$, $SD=.47$)



ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายข้อ (n = 340)

การร่วมกันวางแผน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดและของสถานศึกษา	4.10	.71	มาก	4.55	.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาให้คณะครูรับทราบร่วมกัน	4.25	.72	มาก	4.58	.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.40	.69	มาก	4.64	.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ	4.22	.70	มาก	4.58	.55	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การร่วมกันวางแผน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการในเทศภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา	4.40	.59	มาก	4.57	.58	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการในเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	.63	มาก	4.50	.62	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในเทศภายในสถานศึกษา	4.44	.67	มาก	4.78	.41	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายงาน/ภารกิจ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการในเทศภายในสถานศึกษา ภายใต้สภาพแวดล้อมภายใน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการในเทศภายในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.36	.64	มาก	4.62	.59	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในการสรุปผลติดตามและประเมินผล ขั้นตอนการวางแผน และกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.37	.63	มาก	4.57	.58	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การร่วมกันวางแผน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
10. สถานศึกษา มีการนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์สภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินงาน	4.24	.67	มาก	4.52	.63	มากที่สุด
ภาพรวม	4.28	.47	มาก	4.59	.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($M=4.28$, $SD=.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ($M=4.44$, $SD=.67$) รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ($M=4.40$, $SD=.59$) และ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ($M=4.40$, $SD=.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดและของสถานศึกษา ($M=4.10$, $SD=.71$)

และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.59$, $SD=.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ($M=4.78$, $SD=.41$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ($M=4.64$, $SD=.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($M=4.50$, $SD=.62$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมและรายข้อ (n = 340)

การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ	4.27	.64	มาก	4.52	.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน	4.21	.70	มาก	4.56	.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา เชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู	4.07	.72	มาก	4.54	.57	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.22	.72	มาก	4.57	.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง	4.42	.56	มาก	4.68	.46	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การร่วมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการ สอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	4.09	.79	มาก	4.70	.51	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัด อบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับ การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนการสอน	4.34	.57	มาก	4.62	.55	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการ ส่งเสริมให้คณะครูได้ทดลองปฏิบัติ หรือฝึกทักษะใหม่ในการสอน	4.26	.70	มาก	4.60	.54	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ คณะครูสามารถอธิบายแนวทางการ นิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมได้อย่าง เข้าใจง่ายและเป็นระบบ	4.32	.61	มาก	4.57	.56	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ให้คณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษา สามารถเลือกวิธี ปฏิบัติการนิเทศภายในได้ตามที่ กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.35	.63	มาก	4.64	.53	มากที่สุด
ภาพรวม	4.25	.49	มาก	4.60	.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($M=4.25$, $SD=.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือ แนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง ($M=4.42$,

$SD=.56$) รองลงมา คือ ข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถเลือกวิธีปฏิบัติการนิเทศภายในได้ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ($M=4.35$, $SD=.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา เชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู ($M=4.07$, $SD=.72$)

และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.59$, $SD=.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($M=4.70$, $SD=.51$) รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง ($M=4.68$, $SD=.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ ($M=4.52$, $SD=.57$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ ภาพรวมและรายข้อ (n = 340)

การร่วมปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	4.40	.62	มาก	4.67	.47	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันจัดทำ/จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.41	.60	มาก	4.59	.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.38	.64	มาก	4.67	.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร รวมไปถึงการสะท้อนผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.34	.67	มาก	4.65	.53	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การร่วมปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.38	.63	มาก	4.62	.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียน นอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร	4.42	.64	มาก	4.63	.45	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสะท้อนผลการนิเทศภายใน	4.36	.65	มาก	4.72	.44	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกล่าวชมเชย และมอบเกียรติบัตรแก่คณะครูที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างดี	4.38	.70	มาก	4.60	.56	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนรู้การสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา	4.38	.63	มาก	4.64	.47	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การร่วมปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
10. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ	4.39	.65	มาก	4.57	.60	มากที่สุด
ภาพรวม	4.38	.43	มาก	4.64	.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($M=4.38$, $SD=.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียนนอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร ($M=4.42$, $SD=.64$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันจัดทำ/จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ($M=4.41$, $SD=.60$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร รวมไปถึงการสะท้อนผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($M=4.34$, $SD=.67$)

และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.64$, $SD=.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสะท้อนผลการนิเทศภายใน ($M=4.72$, $SD=.44$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ($M=4.67$, $SD=.46$) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ ($M=4.57$, $SD=.60$)



ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล ภาพรวมและรายข้อ (n = 340)

การร่วมประเมินผลและ รายงานผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันนำเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	4.32	.69	มาก	4.60	.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นพิจารณาการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.10	.71	มาก	4.60	.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในการประเมินและสะท้อนผลการประเมินของตนเอง	4.31	.57	มาก	4.64	.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังจากการประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.35	.58	มาก	4.67	.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.27	.64	มาก	4.68	.47	มากที่สุด

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การร่วมประเมินผลและ รายงานผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน รายงานผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการ วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษา	4.42	.64	มาก	4.62	.55	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้าง เครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียง เพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.37	.61	มาก	4.59	.52	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะ ครูมีส่วนร่วมในการสรุปผลและ วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน	4.36	.53	มาก	4.60	.50	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาและ คณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบ ข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผล การนิเทศภายในปีการศึกษา เป็น ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาปีถัดไป	4.25	.64	มาก	4.64	.54	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะ ครู มีการนำผลการนิเทศไปใช้ ปรับปรุงแผนการเรียนการสอน อย่างเป็นรูปธรรม	4.46	.61	มาก	4.67	.47	มากที่สุด
ภาพรวม	4.32	.46	มาก	4.61	.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($M=4.32$, $SD=.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม ($M=4.46$, $SD=.61$) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ($M=4.42$, $SD=.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นพิจารณาการนิเทศภายในสถานศึกษา ($M=4.10$, $SD=.71$)

และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.61$, $SD=.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันติดตามความก้าวหน้า และผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ($M=4.68$, $SD=.47$) รองลงมา คือ ข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม ($M=4.67$, $SD=.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ($M=4.59$, $SD=.52$)

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏดังตารางที่ 15 – 19

ตารางที่ 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวม และรายด้าน (n=340)

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
1. การร่วมกันวางแผน	4.28	4.59	.092	2
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	4.25	4.60	.100	1
3. การร่วมปฏิบัติ	4.38	4.64	.075	4
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล	4.32	4.63	.087	3
ภาพรวม	4.31	4.61	.090	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นต่อการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (PNI_{modified} = .09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความจำเป็นในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ 1) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (PNI_{modified} = .100) 2) การร่วมกันวางแผน (PNI_{modified} = .092) 3) การร่วมประเมินผลและรายงานผล (PNI_{modified} = .087) และ 4) การร่วมปฏิบัติ (PNI_{modified} = .075)

ตารางที่ 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายชื่อ (n=340)

การร่วมกันวางแผน	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกัน ประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพ ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงานตามนโยบายหน่วยงานต้น สังกัดและของสถานศึกษา	4.10	4.55	.138	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายใน สถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูรับทราบ ร่วมกัน	4.25	4.58	.100	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกัน กำหนดแนวทางการปฏิบัติการนิเทศเป็นลาย ลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.40	4.64	.072	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วน ร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ	4.22	4.58	.105	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกัน จัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศภายใน สถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของ สถานศึกษา	4.40	4.57	.046	10

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การร่วมกันวางแผน	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	4.50	.155	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา	4.44	4.78	.099	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายงาน/ภารกิจ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ภายใต้สภาพแวดล้อมภายใน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.36	4.62	.069	8
9. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในการสรุปผล ติดตามและประเมินผล ขั้นตอนการวางแผน และกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.37	4.57	.057	9
10. สถานศึกษา มีการนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์สภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้วางแผนดำเนินงาน	4.24	4.52	.080	6
ภาพรวม	4.28	4.59	.092	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน โดยในภาพรวม (PNI_{modified} = .092) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

($PNI_{\text{modified}} = .155$) 2) ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามนโยบายหน่วยงาน ต้นสังกัดและของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = .138$) และ 3) ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ ($PNI_{\text{modified}} = .105$) ตามลำดับ



ตารางที่ 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้
ความเข้าใจ ภาพรวมและรายข้อ (n=340)

การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ	4.27	4.52	.071	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน	4.21	4.56	.104	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษา เชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู	4.07	4.54	.143	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.22	4.57	.104	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้จริง	4.42	4.68	.069	8

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.09	4.70	.188	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.34	4.62	.073	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้คณะครูได้ทดลองปฏิบัติหรือฝึกทักษะใหม่ในการสอน	4.26	4.60	.098	4
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครูสามารถอธิบายแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเข้าใจง่ายและเป็นระบบ	4.32	4.57	.065	9
10. ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายให้คณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถเลือกวิธีปฏิบัติการนิเทศภายในได้ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.35	4.64	.080	5
ภาพรวม	4.25	4.60	.100	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยในภาพรวม (PNI_{modified}=.100) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (PNI_{modified}=.188) 2) ผู้บริหารสถานศึกษา เชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู (PNI_{modified}=.143) และ 3) ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในและ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา

และคณะครู มีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=.104$) ตามลำดับ



ตารางที่ 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ
ภาพรวมและรายชื่อ (n=340)

การร่วมปฏิบัติ	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกัน ประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศ ให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	4.40	4.67	.074	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกัน จัดทำ/จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและ กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.41	4.59	.051	10
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วน ร่วมในการกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธี ปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมี คุณภาพ	4.38	4.67	.083	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความ เป็นกัลยาณมิตร รวมไปถึงการสะท้อนผลการ นิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน	4.34	4.65	.090	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการ นิเทศภายในสถานศึกษา	4.38	4.62	.070	7

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การร่วมปฏิบัติ	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
6. ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นการนิเทศแบบ ปฏิบัติจริงในชั้นเรียนนอกเหนือจากการตรวจ จากเอกสาร	4.42	4.63	.068	8
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสะท้อนผลการ นิเทศภายใน	4.36	4.72	.105	1
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกล่าวชมเชย และมอบเกียรติบัตรแก่คณะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ อย่างดี	4.38	4.60	.073	6
9. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำ กิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศ ภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานการศึกษา	4.38	4.64	.075	4
10. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้ เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึก การเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบ ประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ	4.39	4.57	.062	9
ภาพรวม	4.38	4.64	.075	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
การร่วมปฏิบัติ โดยในภาพรวม (PNI_{modified}=.075) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าดัชนีลำดับ
ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพูดคุย แลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นเพื่อสะท้อนผลการนิเทศภายใน (PNI_{modified}=.105) 2) ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา

เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร รวมไปถึง การสะท้อนผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($PNI_{\text{modified}}=.090$) และ 3) ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ($PNI_{\text{modified}}=.083$) ตามลำดับ



ตารางที่ 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและ
รายงานผล ภาพรวมและรายชื่อ (n=340)

การร่วมประเมินผลและรายงานผล	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันนำ เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัด และประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความเหมาะสม	4.32	4.60	.079	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วม ในการกำหนดประเด็นพิจารณาการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.10	4.60	.156	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีส่วนร่วม ในการประเมินและสะท้อนผลการประเมินของ ตนเอง	4.31	4.64	.085	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลังจากการประเมินนิเทศ ภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.35	4.67	.086	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกัน ติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายใน สถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.27	4.68	.116	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา	4.42	4.62	.058	9

ตารางที่ 19 (ต่อ)

การร่วมประเมินผลและรายงานผล	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
7. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.37	4.59	.060	8
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน	4.36	4.60	.063	7
9. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีถัดไป	4.25	4.64	.109	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม	4.46	4.67	.058	10
ภาพรวม	4.32	4.61	.087	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล โดยในภาพรวม (PNI_{modified}=.087) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นพิจารณาการนิเทศภายในสถานศึกษา (PNI_{modified}=.156) 2) ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified}=.116) และ 3) ข้อ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผลการนิเทศภายในแต่ละปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีถัดไป (PNI_{modified}=.109) ตามลำดับ

4.3 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ได้จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 18 เขตตรวจราชการ ทำการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 1 เขตตรวจราชการ (เขตตรวจราชการที่ 4 : ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร) ได้โรงเรียนจำนวน 5 แห่ง ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ปรากฏดังตารางที่ 20-24

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง (แถมประชาอุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

กระบวนการวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
1. การร่วมกันวางแผน	สร้างทีมงาน T2S กำหนดเป้าหมายการนิเทศ และวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	ใช้เทคโนโลยีในการจัดอบรม สัมมนา และให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน
3. การร่วมปฏิบัติ	ใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครู และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงเรียนอื่นๆ ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน

จากตารางที่ 20 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ของโรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง(แถมประชาอุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสาคร พบว่า เป็นการนำรูปแบบการนิเทศที่เน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบองค์รวม (Holistic) มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดย T2S Model น่าจะย่อมาจาก “Team, Technology, and System” หรือ “ทีม เทคโนโลยี และระบบ” ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การร่วมกันวางแผน ได้แก่ สร้างทีมงาน T2S กำหนดเป้าหมายการนิเทศ และวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีในการจัดอบรม สัมมนา และให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน 3) การร่วมปฏิบัติ ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครู และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และ 4) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงเรียนอื่น ๆ ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน



ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม

กระบวนการวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา
1. การร่วมกันวางแผน	ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนและผู้เรียน รวมถึงความต้องการในการพัฒนาเพื่อกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการนิเทศร่วมกัน
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ผ่านการประชุม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ
3. การร่วมปฏิบัติ	การนำแผนการนิเทศไปปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนนำเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล	1. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อตรวจสอบว่าการนิเทศมีผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างไร 2. การสะท้อนความคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศในครั้งต่อไป

จากตารางที่ 21 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ของโรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าเป็นรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการ KIDEE Model เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม คือ การนำกระบวนการนิเทศที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีขั้นตอนหลัก ๆ คือ การวางแผนร่วมกัน (K-Knowing), การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (I-Interacting), การปฏิบัติจริง (D-Doing), การประเมินผล (E-Evaluating), และการสะท้อนคิด (E-Evaluating) เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การร่วมกันวางแผน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนและผู้เรียน รวมถึงความต้องการในการพัฒนา เพื่อกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการนิเทศร่วมกัน 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ผ่านการประชุม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้

ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ 3) การร่วมปฏิบัติ ได้แก่ การนำแผนการนิเทศไปปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนนำเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 4) การร่วมประเมินผลและรายงานผล ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อตรวจสอบว่าการนิเทศมีผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างไร รวมไปถึงการสะท้อนความคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศในครั้งต่อไป



ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
โรงเรียนวัดธรรมประสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม

กระบวนการวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา
1. การร่วมกันวางแผน	1. ประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ งานด้านวิชาการ ร่วมกันสรุปปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 2. ร่วมกันพิจารณาแนวทางแก้ปัญหาโดยเฉพาะเรื่องการจัดการ เรียนการสอนและการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญและเทคนิคอื่น ๆ 3. โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อศึกษาและ วิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการวางแผนนิเทศภายใน
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจ	1. ร่วมสร้างข้อตกลงและเจตคติที่ดีในการสังเกตการสอนและ การศึกษาเอกสารทางวิชาการและประสานความร่วมมือผู้ปกครอง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การร่วมปฏิบัติ	1. ดำเนินการนิเทศและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
4. การร่วมประเมินผลและรายงาน ผล	1. มีการกำกับติดตามและประเมินคุณภาพ จากหน่วยงานต่างๆ เช่น การนิเทศภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงครามโดยคณะกรรมการนิเทศ ติดตามตรวจสอบ ประเมินผล การจัดการศึกษา (ก.ต.ปน.) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โรงเรียนภายในกลุ่ม เครือข่ายเบญจรัตน์ 2. สะท้อนผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ รายงานต่อหน่วยงานต้น สังกัดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3. โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่มีคุณภาพโดยผู้บริหารและ หัวหน้างาน ร่วมกันจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 4. มีการร่วมกันจัด PLC เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และนำผลการ ประเมินไปใช้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากตารางที่ 22 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ของโรงเรียน วัดธรรมประสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า มีการดำเนินการขับเคลื่อนระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนโดยจัดทำ “การนิเทศภายในเพื่อพัฒนา ครูสู่คุณภาพนักเรียนของโรงเรียนวัดธรรมประสิทธิ์ ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา TPS MODEL” และใช้เทคนิคการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการ สถานศึกษาทั้ง 4 งานของโรงเรียนวัดธรรมประสิทธิ์ โดยนำวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) การปรับปรุง (Act) มาใช้ในการดำเนินงานทุก ๆ กิจกรรมเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และใช้คุณธรรมอัตลักษณ์ของ โรงเรียนเป็นตัวขับเคลื่อนมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การร่วมกันวางแผน ได้แก่ ประชุมชี้แจงนโยบายและ แนวทางการปฏิบัติ งานด้านวิชาการร่วมกันสรุปปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ร่วมกันพิจารณา แนวทางแก้ปัญหาโดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและเทคนิคอื่น ๆ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อศึกษา และวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการวางแผนนิเทศภายใน 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ ร่วมสร้างข้อตกลงและเจตคติที่ดีในการสังเกตการสอน และการศึกษาเอกสารทางวิชาการและประสานความร่วมมือผู้ปกครองส่งเสริมการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ 3) การร่วมปฏิบัติ ได้แก่ ดำเนินการนิเทศและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) 4) การร่วมประเมินผลและรายงานผล ได้แก่ มีการกำกับติดตามและประเมินคุณภาพ จากหน่วยงานต่างๆ เช่น การนิเทศภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยคณะกรรมการนิเทศ ติดตามตรวจสอบ ประเมินผล การจัดการศึกษา (ก.ต.ปน.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โรงเรียนภายใน กลุ่มเครือข่ายเบญจรัตน์ ร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ รายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่มีคุณภาพโดยผู้บริหารและ หัวหน้างาน ร่วมกันจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และมีการร่วมกันจัด PLC เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และนำผลการประเมินไปใช้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
โรงเรียนบ้านดอนทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

กระบวนการวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา
1. การร่วมกันวางแผน	1. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวางแผนการนิเทศให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	1. การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ 2. การสร้างความเข้าใจในเป้าหมายของการนิเทศ วัตถุประสงค์ และกระบวนการนิเทศ 3. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. การร่วมปฏิบัติ	1. การสังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อให้เห็นสภาพความเป็นจริงและปัญหาที่เกิดขึ้น 2. เน้นการสังเกตการณ์ การให้คำแนะนำ และการสนับสนุน 3. จัดเตรียมเครื่องมือและสื่อต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล	1. ประเมินผลการนิเทศเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ 2. นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากตารางที่ 23 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านดอนทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วยรูปแบบ B²DONSAI Model เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยเน้นการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รูปแบบ B²DONSAI Model เป็นการบูรณาการแนวคิดและวิธีการนิเทศที่หลากหลาย เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีระบบและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การร่วมกันวางแผน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวางแผนการนิเทศให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่าง

ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ การสร้างความเข้าใจในเป้าหมายของการนิเทศ วัตถุประสงค์ และกระบวนการนิเทศ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) การร่วมปฏิบัติ ได้แก่ 1. การสังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อให้เห็นสภาพความเป็นจริงและปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเน้นการสังเกตการณ์ การให้คำแนะนำ และการสนับสนุนและมีการจัดเตรียมเครื่องมือและสื่อต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ และ 4) การร่วมประเมินผลและรายงานผล ได้แก่ ประเมินผลการนิเทศเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและยั่งยืน



ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
โรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

กระบวนการวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา
1. การร่วมกันวางแผน	1. จัดประชุม PLC เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนา 2. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน 3. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศร่วมกันในที่ประชุม PLC
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศร่วมกันในที่ประชุม PLC 2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. กำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศ
3. การร่วมปฏิบัติ	1. จัดทำเครื่องมือการนิเทศ เป็นแบบสังเกตการสอน แบบบันทึกการนิเทศ 2. นิเทศรายบุคคลและรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3. จัดกิจกรรม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 4. วางแผนระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล	1. วางแผนการประเมินผลการนิเทศทั้งระหว่างดำเนินการและหลังสิ้นสุดโครงการ 2. วางแผนการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง 3. วางแผนการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับโรงเรียนต้นแบบ 4. วางแผนการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการนิเทศ เช่นแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตารางที่ 24 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ของโรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ ร่วมกันในที่ประชุม PLC จากนั้นวางแผนกิจกรรมการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและเป้าหมายของโรงเรียน กำหนดปฏิทินการนิเทศ ระบุช่วงเวลาและความถี่ในการดำเนินกิจกรรม และจัดทำเครื่องมือการนิเทศ เช่น แบบสังเกตการสอน แบบบันทึกการนิเทศ เพื่อนำผลไปปรับปรุงการบริหารจัดการในโรงเรียน มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การร่วมกันวางแผน ได้แก่ การจัดประชุมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศร่วมกันในที่ประชุม PLC 2) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศร่วมกันในที่ประชุม PLC การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดความสำเร็จของการนิเทศ 3) การร่วมปฏิบัติ ได้แก่ จัดทำเครื่องมือการนิเทศ เป็นแบบสังเกตการสอน แบบบันทึกการนิเทศ นิเทศรายบุคคลและรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดกิจกรรม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน วางแผนระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี 4) การร่วมประเมินผลและรายงานผล ได้แก่ วางแผนการประเมินผลการนิเทศทั้งระหว่างดำเนินการและหลังสิ้นสุดโครงการ วางแผนการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง วางแผนการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับโรงเรียนต้นแบบ และมีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการนิเทศ เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยนำวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (P) การดำเนินงาน (D) การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการปรับปรุง พัฒนา (C) และขยายผลการนำไปใช้ (A) การเข้ามาประยุกต์ใช้ในการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การร่วมกันวางแผน (Plan)

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ ดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูทราบร่วมกัน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการวางแผนนิเทศภายใน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศ ภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan)

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายใน ที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่ จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เข้ามา มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ

3. การร่วมปฏิบัติ (Do)

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจ การนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือ การกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำ ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียนนอกเหนือ จากการตรวจจากเอกสาร

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนรู้การสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี

4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

4.3.2 ขั้นตอนที่ 2 (ร่าง) แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 (ร่าง) แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยกระบวนการ PIS^{PDCA}

จากภาพที่ 3 อธิบายได้ว่า (ร่าง) แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยกระบวนการ PIS^{PDCA} ประกอบด้วย

1. การร่วมกันวางแผน (Plan)

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูทราบร่วมกัน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายในเพื่อการวางแผนนิเทศภายใน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan)

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครูเพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ

3. การร่วมปฏิบัติ (Do)

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือการกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียน นอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี

4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนคุณภาพการศึกษาปีถัดไป

4.3.3 ขั้นตอนที่ 3 ผลตรวจสอบแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ร่วมกันสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ปรากฏดังตารางที่ 25 – 39

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. การร่วมกันวางแผน (Plan)	4.55	.42	มากที่สุด
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan)	4.66	.45	มากที่สุด
3. การร่วมปฏิบัติ (Do)	4.68	.36	มากที่สุด
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)	4.68	.32	มากที่สุด
ภาพรวม	4.64	.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยในภาพรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.64$, $SD=.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act) ($M=4.68$, $SD=.32$) รองลงมา คือ การร่วมปฏิบัติ (Do) ($M=4.68$, $SD=.36$) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan) ($M=4.66$, $SD=.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การร่วมกันวางแผน (Plan) ($M=4.55$, $SD=.42$)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
	M	SD	ระดับ
1. การร่วมกันวางแผน (Plan)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการ สอน	4.44	.52	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผล การศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความ ต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ	4.55	.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการ นิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูทราบร่วมกัน	4.66	.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน นิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการ จัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการวางแผน นิเทศภายใน	4.55	.72	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการ ปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.55	.72	มากที่สุด
รวม	4.55	.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการร่วมกันวางแผน
โดยในภาพรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.55$, $SD=.42$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุม
ชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
สถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูทราบร่วมกัน

($M=4.66$, $SD=.50$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ ($M=4.55$, $SD=.52$) ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการวางแผนนิเทศภายใน ($M=4.55$, $SD=.72$) และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($M=4.55$, $SD=.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ($M=4.44$, $SD=.52$)



ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
	M	SD	ระดับ
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่าย การนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติการนิเทศภายใน	4.66	.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่ หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาเรียนการสอนได้จริง	4.55	.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการ เรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.66	.70	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมิน ตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการ นิเทศภายในสถานศึกษา	4.77	.66	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงาน ภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมี ความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ	4.66	.50	มากที่สุด
รวม	4.66	.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 27 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการร่วมเสริมสร้าง
ความรู้ความเข้าใจ โดยในภาพรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.66$, $SD=.45$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหาร
สถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
ในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ($M=4.77$, $SD=.66$) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหาร
สถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้
ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน ($M=4.66$, $SD=.50$) ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญหน่วยงาน

ต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ ($M=4.66$, $SD=.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง ($M=4.55$, $SD=.52$)



ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
	M	SD	ระดับ
3. การร่วมปฏิบัติ (Do)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือ การกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.55	.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	5.00	.00	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียนนอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร	4.77	.44	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.55	.72	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา	4.66	.50	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ	4.55	.72	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี	4.66	.70	มากที่สุด
รวม	4.68	.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 28 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติโดยในภาพรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.68$, $SD=.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ($M=5.00$, $SD=.00$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียน นอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร ($M=4.77$, $SD=.44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอน รายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ ($M=4.55$, $SD=.72$)



ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ของแนวทางการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำเครื่องมือและ เกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	4.66	.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อ ปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	.00	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันติดตาม ความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับ การนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.55	.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษา ใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.77	.44	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการ วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.55	.52	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการ จัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการ วางแผนคุณภาพการศึกษาปีถัดไป	4.55	.52	มากที่สุด
รวม	4.68	.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 29 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการร่วมประเมินผลและ
รายงานผล โดยในภาพรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.68$, $SD=.32$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหาร
สถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายใน

สถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา ($M=5.00$, $SD=.00$) รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ($M=4.77$, $SD=.44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนคุณภาพการศึกษาปีถัดไป ($M=4.55$, $SD=.52$)



ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นไปได้		
	M	SD	ระดับ
1. การร่วมกันวางแผน (Plan)	4.66	.36	มากที่สุด
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan)	4.66	.36	มากที่สุด
3. การร่วมปฏิบัติ (Do)	4.82	.29	มากที่สุด
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)	4.72	.38	มากที่สุด
ภาพรวม	4.64	.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 30 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยในภาพรวม มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด
($M=4.64$, $SD=.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ การร่วมปฏิบัติ (D) ($M=4.82$, $SD=.29$) รองลงมา คือ การร่วมประเมินผลและรายงานผล
(Check/Act) ($M=4.72$, $SD=.38$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การร่วมกันวางแผน (Plan) และ
การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan) ($M=4.66$, $SD=.36$)

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นไปได้		
	M	SD	ระดับ
1. การร่วมกันวางแผน (Plan)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน	4.55	.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความ ต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ	4.66	.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูทราบร่วมกัน	4.66	.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการวางแผนนิเทศภายใน	4.66	.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.77	.44	มากที่สุด
รวม	4.66	.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 31 พบว่า ความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมการร่วมกันวางแผน โดยในภาพรวม มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.66$, $SD=.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($M=4.77$, $SD=.44$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหาร

สถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ ($M=4.66, SD=.50$) ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูทราบร่วมกัน และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายในเพื่อการวางแผนนิเทศภายใน ($M=4.66, SD=.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ($M=4.55, SD=.52$)



ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นไปได้		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่าย การนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติการนิเทศภายใน	4.55	.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่ หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาเรียนการสอนได้จริง	4.66	.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการ เรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.77	.44	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมิน ตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการ นิเทศภายในสถานศึกษา	4.77	.44	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงาน ภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมี ความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ	4.55	.53	มากที่สุด
รวม	4.66	.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 32 พบว่า ความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้าง
ความรู้ความเข้าใจ โดยในภาพรวม มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.66$, $SD=.36$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหาร
สถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับ
สถานการณ์ปัจจุบัน ($M=4.77$, $SD=.44$) และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วม
ในการประเมินตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา
($M=4.77$, $SD=.44$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือ

แนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง ($M=4.66$, $SD=.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ ($M=4.55$, $SD=.53$)



ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นไปได้		
	M	SD	ระดับ
3. การร่วมปฏิบัติ (Do)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือ การกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.77	.44	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	5.00	.00	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียนนอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร	4.88	.33	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.77	.44	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา	4.77	.44	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ	4.77	.44	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี	4.77	.44	มากที่สุด
รวม	4.82	.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 33 พบว่า ความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติโดยในภาพรวม มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.82, SD=.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ($M=5.00, SD=.00$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียน นอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร ($M=4.88, SD=.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือ การกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ และข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี ($M=4.77, SD=.44$)

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ ของแนวทางการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นไปได้		
	M	SD	ระดับ
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำเครื่องมือและ เกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	4.77	.44	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อ ปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.77	.44	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันติดตาม ความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับ การนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.77	.44	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษา ใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.66	.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการ วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.66	.50	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการ จัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการ วางแผนคุณภาพการศึกษาปีถัดไป	4.66	.50	มากที่สุด
รวม	4.72	.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 34 พบว่า ความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและ
รายงานผล โดยในภาพรวม มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.72$, $SD=.38$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและ
คณะครูร่วมกันนำเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศภายใน

สถานศึกษาตามความเหมาะสม ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ($M=4.77$, $SD=.44$) รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บ ผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนคุณภาพการศึกษาปีถัดไป ($M=4.66$, $SD=.50$)



ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นประโยชน์		
	M	SD	ระดับ
1. การร่วมกันวางแผน (Plan)	4.82	.30	มากที่สุด
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan)	4.88	.26	มากที่สุด
3. การร่วมปฏิบัติ (Do)	4.90	.15	มากที่สุด
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)	4.88	.18	มากที่สุด
ภาพรวม	4.87	.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 35 พบว่า แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยในภาพรวม มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.87$, $SD=.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมปฏิบัติ (Do) ($M=4.90$, $SD=.15$) รองลงมา คือ การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act) ($M=4.88$, $SD=.18$) การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan) ($M=4.88$, $SD=.26$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การร่วมกันวางแผน (Plan) ($M=4.82$, $SD=.30$)

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นประโยชน์		
	M	SD	ระดับ
1. การร่วมกันวางแผน (Plan)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน	4.77	.44	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความ ต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ	4.66	.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูทราบร่วมกัน	4.88	.33	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการวางแผนนิเทศภายใน	4.88	.33	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.88	.33	มากที่สุด
รวม	4.82	.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 36 พบว่า ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมกันวางแผน โดยในภาพรวม มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.82$, $SD=.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูทราบร่วมกัน

ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการวางแผนนิเทศภายใน และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($M=4.88$, $SD=.33$) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ($M=4.77$, $SD=.44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ ($M=4.66$, $SD=.50$)



ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นประโยชน์		
	M	SD	ระดับ
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน	4.83	.33	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง	4.88	.33	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.88	.33	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.88	.33	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ	4.88	.33	มากที่สุด
รวม	4.88	.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 37 พบว่า ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยในภาพรวม มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.88$, $SD=.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง ($M=4.88$, $SD=.33$) ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ

ในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ ($M=4.88$, $SD=.33$) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน ($M=4.83$, $SD=.33$)



ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติ ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นประโยชน์		
	M	SD	ระดับ
3. การร่วมปฏิบัติ (Do)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือ การกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.88	.33	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	5.00	.00	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียนนอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร	5.00	.00	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.88	.33	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา	4.88	.33	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ	4.88	.33	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี	4.77	.44	มากที่สุด
รวม	4.90	.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 38 พบว่า ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมปฏิบัติโดยในภาพรวม มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.90$, $SD=.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียนนอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร ($M=5.00$, $SD=.00$) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตรมีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือ การกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ($M=4.88$, $SD=.33$) ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา และข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ ($M=4.88$, $SD=.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี ($M=4.77$, $SD=.44$)

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล ภาพรวมและรายข้อ (n=9)

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความเป็นประโยชน์		
	M	SD	ระดับ
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	4.88	.33	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา	5.00	.00	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.88	.33	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.88	.33	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.77	.44	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีถัดไป	4.88	.33	มากที่สุด
รวม	4.88	.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 39 พบว่า ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การร่วมประเมินผลและรายงานผล โดยในภาพรวม มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M=4.88$, $SD=.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายใน

สถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา ($M=5.00$, $SD=.00$) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนคุณภาพการศึกษาปีถัดไป ($M=4.88$, $SD=.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ($M=4.77$, $SD=.44$)



ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ข้อเสนอแนะ	การแก้ไข
1. ภาพแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรนำเสนอเป็น PDCA ให้มีลักษณะรูปแบบที่ทันสมัย	1. แก้ไขภาพแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรนำเสนอเป็น PDCA ให้มีลักษณะรูปแบบที่ทันสมัย
2. แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่สร้างขึ้นสามารถอธิบายขั้นตอนได้ สามารถนำไปปรับใช้ในสหวิทยาเขตท่าฉลอมหรือสถานศึกษาที่สนใจนำไปใช้ได้	

จากตารางที่ 40 จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้แก้ไขภาพแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรนำเสนอเป็น PDCA ให้มีลักษณะรูปแบบที่ทันสมัยสามารถอธิบายขั้นตอนได้ สามารถนำไปปรับใช้ในสหวิทยาเขตท่าฉลอมหรือสถานศึกษาที่สนใจนำไปใช้ได้

ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การร่วมกันวางแผน การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมประเมินผลและรายงานผล โดยมีแนวทางปฏิบัติทั้งสิ้น 23 แนวทาง จำแนกเป็นการร่วมกันวางแผน (Plan) จำนวน 5 แนวทาง การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan) จำนวน 5 แนวทาง การร่วมปฏิบัติ (Do) จำนวน 7 แนวทาง และการร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act) จำนวน 6 แนวทาง ซึ่งทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยกระบวนการ PIS^{PDCA}

ตารางที่ 41 ตารางการเชื่อมโยงแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยกระบวนการ
PIS^{PDCA}

ขอบข่ายการ นิเทศภายใน	องค์ประกอบของการ นิเทศภายในแบบ มีส่วนร่วม	สรุปความเชื่อมโยง การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม	สรุป ประเด็น ความ เชื่อมโยง			
			P	D	C	A
1. การ เตรียมการ นิเทศ 2. การ วางแผนการ นิเทศ	1. การร่วมกันวางแผน (Participatory Planning)	1. ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพปัญหา (P)	✓			
		2. จัดลำดับความสำคัญของปัญหา (P)	✓			
		3. ร่วมกันประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และ ประเมินผล (P)	✓			
		4. ร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการ (P)	✓			
		5. ร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการ นิเทศภายใน (P)	✓			
	2. การร่วมเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ (Participatory Knowledge Enhancement)	1. ร่วมกันกำหนดขอบข่ายที่ชัดเจน (P)	✓			
		2. ส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้/แนวคิดใหม่ นำไปพัฒนาการเรียนการสอน (P)	✓			
		3. ส่งเสริมให้คณะครูมีสื่อการสอนที่ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (P)	✓			
		4. มีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการ นิเทศภายใน (P)	✓			
		5. ส่งเสริมให้หน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงาน ภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน (P)	✓			

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ขอบข่ายการ นิเทศภายใน	องค์ประกอบของการ นิเทศภายในแบบ มีส่วนร่วม	สรุปความเชื่อมโยง การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม	สรุป ประเด็น ความ เชื่อมโยง			
			P	D	C	A
3. การปฏิบัติ การนิเทศ	3. การร่วมปฏิบัติ (Participatory Implementation)	1. ร่วมกันประชุมชี้แจง/มอบหมายภารกิจ การนิเทศ (D)		✓		
		2. นิเทศร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร (D)		✓		
		3. นิเทศในชั้นเรียน (D)		✓		
		4. ร่วมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจาก การจัดการเรียนการสอน (D)		✓		
		5. มีแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็น รูปธรรม (D)		✓		
		6. ใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน การศึกษา (D)		✓		
		7. ให้รางวัลและยกย่องชมเชย (D)		✓		
4. ประเมิน ผลการนิเทศ	4. การร่วมประเมินผล และรายงานผล (Participatory Evaluation and Reporting)	1. ร่วมกันนำเครื่องมือและเกณฑ์การประเมิน ที่ใช้ตามความเหมาะสม (C/A)			✓	✓
5. การ ปรับปรุง แก้ไข		2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Professional Learning Community: PLC) (C/A)			✓	✓
		3. ติดตามความก้าวหน้าของครูผู้รับการ นิเทศอย่างต่อเนื่อง (C/A)			✓	✓
		4. ร่วมกันขยายผลการนิเทศ กับเครือข่าย สถานศึกษาใกล้เคียง (C/A)			✓	✓
		5. รายงานผลการนิเทศร่วมกับคณะกรรมการ สถานศึกษา (C/A)			✓	✓

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ขอบข่ายการ นิเทศภายใน	องค์ประกอบของการ นิเทศภายในแบบ มีส่วนร่วม	สรุปความเชื่อมโยง การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม	สรุปประเด็น ความ เชื่อมโยง			
			P	D	C	A
		6. ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเป็น ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนคุณภาพ การศึกษาปีถัดไป (C/A)			✓	✓

จากภาพที่ 4 และตารางที่ 41 อธิบายได้ว่าแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยกระบวนการ PIS^{PDCA}
ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

PIS^{PDCA} หมายถึง นวัตกรรมในการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ที่ช่วยส่งเสริม
กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานได้
ซึ่งประกอบด้วย

1. การร่วมกันวางแผน (Plan)

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน
และสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา
การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์
วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้คณะครูทราบร่วมกัน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศ
ภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน
เพื่อการวางแผนนิเทศภายใน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน
การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan)

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครูเพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ

3. การร่วมปฏิบัติ (Do)

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือการกำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธีปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกันและกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษานำการนิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียน นอกเหนือจากการตรวจจากเอกสาร

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี

4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีถัดไป



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มี 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ลำดับที่ 2 คือ การร่วมกันวางแผน ลำดับที่ 3 คือ การร่วมประเมินผลและรายงานผล และลำดับที่ 4 คือ การร่วมปฏิบัติ

5.1.2 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย พบว่า มีการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ทำการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 1 เขตตรวจราชการ (เขตตรวจราชการที่ 4 : ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร) จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง(แฉ่มประชาอุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) โรงเรียนวัดธรรมประสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 4) โรงเรียนบ้านดอนทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 5) โรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งได้มีการสร้างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาจากการสังเคราะห์เอกสารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการนิเทศภายใน และมีการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พบว่า ความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมปฏิบัติ (Do) และการร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act) รองลงมา คือ การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan) ส่วนความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมปฏิบัติ (Do) รองลงมา คือ การร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act) และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมปฏิบัติ (Do) รองลงมา คือ การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan) และการร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/Act)

จากการดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ออกแบบนวัตกรรมบริการการศึกษาที่ยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การร่วมกันวางแผน การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมประเมินผลและรายงานผล โดยมีแนวทางปฏิบัติทั้งสิ้น 23 แนวทาง จำแนกเป็นการร่วมกันวางแผน (Plan) จำนวน 5 แนวทาง การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Plan) จำนวน 5 แนวทาง การร่วมปฏิบัติ (Do) จำนวน 7 แนวทาง และการร่วมประเมินผลและรายงานผล (Check/ACT) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยกระบวนการ PIS^{PDCA}

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.2.1.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านที่มีความจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}=1.00$) คือ การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ประเด็นนี้สะท้อนว่า ผู้บริหารและครูยังคงต้องการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของแนวคิด วิธีการและการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษา สาเหตุอาจเกิดจากการขาดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือภายนอก ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ ศรีสวัสดิ์ (2568) ที่ระบุว่า ครูและผู้บริหารยังต้องการการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผน คู่มือ และกระบวนการนิเทศภายในในมิติต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศภายในมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม

ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 2 คือ การร่วมกันวางแผน ($PNI_{modified}=0.92$) เนื่องจาก การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูในการกำหนดแนวทางและจัดทำคู่มือ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจที่ตรงกันและมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน การวางแผนนี้ยังครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพรรณ ธารนาถ (2567) ที่เน้นย้ำว่า การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันผ่านการศึกษาสภาพปัจจุบันและการระดมความคิดจากทุกฝ่าย เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การวางแผนการนิเทศภายในมีความเป็นระบบ ชัดเจน และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 3 คือ การร่วมประเมินผลและรายงานผล ($PNI_{modified}=0.87$) ประเด็นนี้แสดงให้เห็นถึงความตระหนักของผู้บริหารและครูในการติดตามและสะท้อนผลลัพธ์ของการนิเทศภายใน การมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดประเด็นการประเมิน การติดตามความก้าวหน้า และการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศจะช่วยให้การประเมินมีความชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช กาญจนะกันโห (2560) ที่ชี้ว่า การประเมินผลควรเป็นกระบวนการร่วมระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าผลการประเมินนั้นสามารถนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้จริง

ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 4 คือ การร่วมปฏิบัติ ($PNI_{modified}=.075$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการนำแนวทางการนิเทศภายในไปปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสังเกตการสอน การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และการใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการนิเทศ ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศนำความรู้ไปปฏิบัติและปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Copeland & Boyan (1978, อ้างถึงใน ชลธนา ม่วงหวาน, 2564) ที่ได้เสนอว่า การนิเทศควรประกอบด้วยขั้นตอนของการประชุมก่อนและหลังการสังเกต การสังเกตพฤติกรรมการสอน การเลือกวิธีการปรับปรุง และการวิเคราะห์ผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.2.2 ผลการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า แนวทางการนิเทศภายในที่พัฒนาด้วยกระบวนการ PIS^{PDCA} ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การร่วมกันวางแผน การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมประเมินผลและรายงานผล โดยมีแนวทางปฏิบัติรวมทั้งสิ้น 23 แนวทาง (แบ่งเป็น การร่วมกันวางแผน 5 แนวทาง การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ 5 แนวทาง การร่วมปฏิบัติ 7 แนวทาง และการร่วมประเมินผลและรายงานผล 6 แนวทาง) ซึ่งผลการประเมินชี้ว่า ทุกแนวทางปฏิบัติมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ความสำเร็จนี้มีที่มาจากองค์ประกอบสำคัญที่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากร เนื่องจากการร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ สะท้อนความต้องการของผู้บริหารและครูในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศและการใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ขณะที่การร่วมกันวางแผนช่วยให้การนิเทศเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมและลดความซ้ำซ้อน ส่วนการร่วมปฏิบัติ เน้นการนำแนวทางไปใช้จริงผ่านการสังเกตการสอนและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และการร่วมประเมินผลและรายงานผล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูในการติดตามความก้าวหน้าและการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ความสำเร็จของแนวทางนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช (2562) และเพ็ญพิชา ใจยอด (2565) ที่ระบุว่า การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยให้เห็นช่องว่างและนำไปสู่การกำหนดแนวทางปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ Witkin และ Altschuld (1995) ที่เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การวางแผน การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลไปใช้ประโยชน์โดยรวม ดังนั้น แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นจึงสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและครูได้อย่างแท้จริง มีความเหมาะสมและเป็นระบบ ช่วยพัฒนาศักยภาพของครู ส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และสามารถปรับปรุงพัฒนาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

นอกจากนี้ การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสังเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) ของเอกสารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาที่มี วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ทำให้ได้แนวทางปฏิบัติที่

นำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวนี เรวัตโต (2561) ที่ระบุว่า Best Practices คือ ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติที่ทำให้องค์กรหรือผลงาน บรรลุเป้าหมายสูงสุด มีหลักฐานความสำเร็จชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริง แนวคิดดังกล่าว ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับ สุริยาดา คล้ายสุบรรณ (2565) ที่ชี้ว่า การมีวิธีปฏิบัติที่ดีสามารถ สร้างศักยภาพการแข่งขัน กระตุ้นการสร้างผลงานคุณภาพ และช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน แม้ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง การสรุปประสบการณ์และความรู้จาก Best Practices จึงทำให้เกิดแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การประยุกต์ใช้ วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ในการนิเทศภายในสามารถช่วยให้กระบวนการพัฒนาครูและ การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผล (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) ทำให้สามารถติดตามผลได้ชัดเจนและแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผสมผสานแนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วมกับ Best Practices และ PDCA จึงทำให้เกิดระบบนิเทศที่สมบูรณ์ครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสร้างความรู้ การวางแผน การปฏิบัติ จนถึงการประเมินผลและปรับปรุงต่อเนื่อง แนวทางนี้จึงไม่เพียงแต่ตอบสนอง ความต้องการของผู้บริหารและครู แต่ยังสามารถพัฒนาศักยภาพของครู ส่งเสริมคุณภาพการเรียน การสอนและสร้างระบบนิเทศภายในที่ยั่งยืน ดังนั้น แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่ พัฒนาขึ้นจึงมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถนำไปปฏิบัติจริงและ สร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดทางวิชาการและการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศ ภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

นอกจากแนวคิดทางทฤษฎีแล้ว แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นยัง สอดคล้องกับผลงานวิจัยเชิงประจักษ์หลายฉบับ สรรเพชญ์ ศิริเกตุ (2563) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศ ภายในแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยระบุว่า การนิเทศภายในต้องเกิดจาก ผู้นิเทศใช้ภาวะ ผู้นำเพื่อสร้างความร่วมมือ ประสานงานและใช้ศักยภาพบุคลากรอย่างเต็มที่ ซึ่งผลการนิเทศ ควรสะท้อนการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอน การเตรียมการนิเทศ การวางแผนร่วมกัน การชี้แจงบทบาทหน้าที่ การอบรมพัฒนาศักยภาพ การจัดทำเครื่องมือ และการดำเนินกิจกรรมตามแผน ขณะเดียวกัน งานวิจัยของ ธันยธรรณ มายูร และธดา สิทธิธาดา (2567) ที่ศึกษากระบวนการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาในชลบุรี เขต 3 ก็ให้ผลที่สอดคล้องกัน โดยพบว่ากระบวนการนิเทศภายในของ ผู้บริหารประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผล การศึกษาสภาพปัจจุบัน และการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ โดยในการวางแผนนั้นมีการประชุม ร่วมกันเพื่อระบุปัญหาและความต้องการจำเป็น การปฏิบัติการนิเทศ เน้นการนำหลักการและ

เครื่องมือไปใช้อย่างเหมาะสมกับบริบท การประเมินผล ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์ การประเมินและแจ้งผลเป็นรายบุคคล การศึกษาสภาพปัจจุบัน เน้นการแต่งตั้งคณะทำงานจาก ทุกฝ่ายมาร่วมวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย และการสร้างสื่อและเครื่องมือ มีการประชุมครูเพื่อหารือ ปัญหาและความต้องการเพื่อให้การวางแผนสอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. และบริบทของ สถานศึกษาอย่างแท้จริง งานวิจัยทั้งสองฉบับนี้จึงเป็นหลักฐานยืนยันว่า องค์ประกอบและขั้นตอนของ แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วน เป็นระบบและสามารถนำไปสู่ ผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้จริง

ขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยคือ การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้รับความ อนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร สถานศึกษา และครู ผลการประเมินพบว่าทุกรายการมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา สุนา อาจ (2562) ที่พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรรพเพชญ์ ศิริเกตุ (2563) และ ญัฐณิฉา พวงศรี (2565) ที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ต่าง ๆ แล้วพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ดังนั้น แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่ พัฒนาขึ้นนี้ จึงมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง สามารถนำไป ปฏิบัติจริง สร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมช่วยให้ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและ ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ระบบนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการสนับสนุนและติดตามการนิเทศของสถานศึกษาในพื้นที่ เช่น การจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

5.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นลำดับแรก โดยเริ่มจากการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ นำไปสู่การวางแผนการร่วมปฏิบัติและการร่วมประเมินผลและรายงานผล และนำแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมไปปรับใช้กับการบริหารงานจริง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกกลุ่มสาระและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.3.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนการเรียนรู้ การสังเกตการสอน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงกิจกรรมประเมินผล

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาไปใช้อย่างเป็นระบบ

5.3.2.2 ควรพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อุทยานิน. (2566). แนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กรณาธิป ชินวงษ์. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรองทิพย์ บัวผาย. (2562). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิบัติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. ที.เอส.บี.โปรดักส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของภาคประชาสังคม/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563b). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>
- กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). นวัตกรรมเพื่ออนาคต. <https://www.nia.or.th/frontend/bookshelf/zWf7zwTMcEWhI/62d3a82b0f129.pdf>
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่. (2561). การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2562.
- กิตติเชษฐ์ อักษร. (2556). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการนิเทศ PIDSES เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ สำหรับครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ. (2561). แนวคิดและทฤษฎีโดย Luther Gulick รูปแบบการบริหารจัดการ 7 ประการ (POSDCORB). (ออนไลน์).

<https://www.iok2u.com/index.php/article/e-book/238-posdcorb-7-luther-Gulick>.

ชล ไชยเทพ. (2566). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คณน สิริโชคเจริญ. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คณะกรรมการบริหารงานวิจัย. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3.

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พหุกรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารราชพฤกษ์, 20(2), 69-84.

จันทร์ ชื่นใจ. (2566). รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จิตติมา กุลประเสริฐรัตน์. (2562). นวัตกรรมการศึกษา. <https://bit.ly/374guxv>

จิตติมา วรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. รัตนสุพรรณ, 113.

จิตติมา วรณศรี. (2562). นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา. รัตนสุพรรณการพิมพ์.

จิรพล นามมีฤทธิ์. (2555). ลักษณะการมีส่วนร่วมการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 2(2), 26-31.

จุฬาลักษณ์ มหาแสน. (2559). ความสัมพันธ์ของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศกับความเข้มแข็งของชุมชนเทศบาลตำบลภูพาน อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จุฬาลักษณ์ มหาแสน. (2561). การประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการดำเนินงานในองค์กร. สำนักพิมพ์การศึกษา.

- ชมพูช โยธี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนาธิป ลีนิน. (2564). รู้จักแนวปฏิบัติที่ดี : Best Practice. <http://ks.rmuts.ac.th/th/Bestpractice>.
- ชลณา ม่วงหวาน. (2564). การนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.
- เชาวลิต ยิ้มแย้ม. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐณิชา พวงศรี และสุกัญญา รุจิเมธาภาส. (2565). กระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *Journal of Integrated Sciences for Development*, 12(1), 1-13.
- ดิศกุล เกษมสวัสดิ์. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารพุทธ ประชญาวิวัฒน์*, 6(2), 463-476.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทรงวิทยา จิตรจรรยา. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1), 42-56.
- ธนัญญา คุณสุข. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ัญลักษณ์ ศรีสวัสดิ์. (2568). ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา*, 3(1),
15-30.
- ฉันทธรณ์ มายูร และธดา สิทธิธาดา. (2567). กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(1), 536-548.
- ธำรงค์ จันทฤทธิ. (2567). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระวัฒน์ คำชุม. (2552). การนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภูเขตพื้นที่
การศึกษาเชียงราย เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นวล สมบูรณ์สิน. (2564). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นันทรัตน์ คงคะชาติ, ทินกร ช่อม่วงค์ และปณสวรรณค์ โพธิพิทักษ์. (2564). การศึกษาสภาพการ
นิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1.
Educational Administration Innovation Journal, 1(1), 17-32.
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิศารัตน์ ทาพันธ์. (2566). แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บรรจงค์ วรเศรษฐสุขศิริ. (2562). การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในศตวรรษที่ 21.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา เคนะอ่อน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปฏิพล จำลอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปจรรย์ หงษ์แก้ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี มีหาญพงศ์. (2561). การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(1), 9-15.
- ปราณี หล้าเบญจ. (2559). *การหาคุณภาพของเครื่องมือวัด และประเมินผล*. โครงการบริการวิชาการทำสาปโมเดล. <http://edu.yru.ac.th/web59/>
- ปริญญา หวันเหลี่ยม. (2562). การศึกษาของเด็กต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร: บทเรียนภาคีความร่วมมือระหว่างรัฐกับองค์กรสาธารณกุศล. *วารสารนวัตกรรมสังคม*, 2(1), 66-84.
- ปิยนุช กาญจนะกันโห. (2560). *การนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- บุญญา เปงยาวงศ์. (2565). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พงศกร อตุลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2561). การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 13(2), 316-329.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2565). *Transforming Education to Meet National Development Needs*. Chulalongkorn University Press.
- พุทธชาติ แสนอุบล. (2561). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พุฒิตาพร ใจดี. (2565). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษา
ระดับชาติขั้นพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษ (ONET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัชรกฤษฎี เนื้อไม้. (2565). แนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารองค์การของวิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี
จังหวัดระยอง. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิณสุดา สิริรังศรี. (2558). แก่นการจัดการศึกษา ชุดโครงการการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม :
การศึกษาเพื่อสุขภาวะเด็กและเยาวชน. DPU Cool print. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิชญชาญ สุตม. (2559). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญภา กาญจนโณส. (2560). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เพ็ญพิชา ใจยอด. (2565). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการจัดทำ
ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตาก.
[การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภิชาวิชญ์ ยางงาม. (2564). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบริหารแจ้งไผวิทยา 3.
[การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พ.ศ. 2560. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 79.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2013). *Royal Institute Dictionary* (2nd ed.). อักษรเจริญทัศน์.
- ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รัตติยา มะโน. (2561). แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- เรณู ครุฑธำพันธุ์. (2556). การพัฒนากระบวนการบริหารโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโดยการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- โรงเรียนรัตภูมิวิทยา. (2560). รายงานการประเมินโครงการนิตะภายในโรงเรียนรัตภูมิวิทยา
โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC.
https://research.otepc.go.th/files/ฉบับสมบูรณ์_4bpdgv6o.pdf
- โรงเรียนวัดเสด็จ. (2567). คู่มือการนิตะภายในโรงเรียนวัดเสด็จ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 1.
<https://nptedu.go.th/nites/intra-nites/intra-handout.pdf>
- วลยา ไตรญาณ. (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.
[การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรลักษณ์ อาจวิชัย. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิตะแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการ
วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรวรรณ ธารนาถ. (2567). การพัฒนาแนวทางการนิตะภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- วิชญ์ ทศตะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิตะภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจิตรตา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). รูปแบบการนิตะการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2567). นวัตกรรมการบริหารการศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่เพื่อการ
เปลี่ยนแปลงองค์กร. *Leadership Educational Administration Development
Journal Ramkhamhaeng University*, 1(1), 1-11.

- วิโรจน์ ไชยภักดี. (2562). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนท้าวผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี
ในโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐา
ธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไล ปรีชากร. (2558). นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลพร อ่อนอุษา. (2561). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสำหรับ
สถานศึกษาสังกัดมัธยมศึกษา เขต 24. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระเทพ พัฒพร. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภลักษณ์ มีปาน, เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต และขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ. (2562). รูปแบบการนิเทศ
ภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 20(1), 87-101.
- สรข แก้วคำฟู. (2560). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนยอดนิมจังหวัด
เชียงราย. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ. สมาร์ทไลฟ์.
- สำเร็จ ยุธชัย, ยุธชัย ศิริบุญเอื้อ และสุนทร ฆมารัตน์. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน
แบบมีส่วนร่วม สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 7(ฉบับพิเศษ), 514-522.
- สรพชญ ศิริเกตุ. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สาทิพย์ ครุฑจันทร์. (2560). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกอง
ทุนการศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สาวิตรี สิทธิชัยกานต์ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2562). รูปแบบการบริหารวิชาการตามแนวคิด
สะเต็มศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายศูนย์สะเต็มศึกษาภาค. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 9(1), 17-32.

สาวิณีย์ เอี่ยมสะอาด. (2564). รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สินีรัตน์ แก้ววิชิต. (2566). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมครู. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธาวิ กลิ่นอุบล. (2562). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านหัวเขาจีน ตำบลห้วยยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุพัตรา ปาระจุม. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุภัทรนันท์ โพธิ์กัน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุริยา สุนาอาจ. (2562). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ. (2563). การวิเคราะห์ความเป็นประโยชน์ของโครงการและแนวทางปฏิบัติในองค์กร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

สุวิชาดา คล้ายสุบรรณ. (2565). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ เตือนเด่น, จุไรรัตน์ พงษ์ไพโรจน์, อารยา สายยิ้ม, และจิระพงษ์ ชูศรี. (2558). *การมีส่วนร่วม
ร่วมในการทำงานของบุคลากร*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวนีย์ เรวัตโต. (2561). *แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสาวนีย์ เรวัตโต. (2561). *แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*.
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำพูน. (2567). *วิธีการดำเนินการ
จัดการนิเทศภายในสถานศึกษา*.
<http://lpn.nfe.go.th/pranee/index.php?name=news2&file=readnews&id=70>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2567*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*.
บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำเนา พงษ์อารีย์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของครูกับ
ความพอเพียงของทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- โสภณา เสวตคชกุล. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษาหลักสูตรไทย อังกฤษ
สังกัดกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศภายใน
โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน*. หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ศาสตร์และศิลป์ในการ
นิเทศการศึกษา*. กรมาฯ.
- หัตถ์ชัย เจนจบ. (2564). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนุวัฒน์ ทศน์บุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อภิขพัฒน์ เพชรพรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริยะ เอสมบุญ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายใน
สถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อามีเนาะ สาเล้ง. (2562). การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
ในการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Agbayani, J. A. (1980). *Participation in Planning Development*. McGraw-Hill.
- Ahmad, S., Ahmad, N., & Khan, S. (2017). Evaluating project suitability and feasibility for
strategic planning. *Journal of Business Research*, 80, 45–53.
- Al-Juboori, A., Ahmed, H., & Ali, M. (2020). Feasibility analysis in organizational projects.
International Journal of Management Studies, 12(3), 45–60.
- Alsatair, T. W. (1982). *Why Community Participation a Discussion of the Agreement*.
United Nations Children's Fund.
- Andrews, C., & Stiefel. (1979). *Participation of the Center for Justice. Community and
Prison*. United Nations Children's Fund (UNICEF).
- Argyris, C. (1964). *Interpersonal competence and organizational effectiveness*.
Irwin-Dorsey.

- Beach and Reinhart. (2000). *Supervision leadership: focus on instruction*
Allyn and Bacon.
- Best, J.W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). Prentice.
- Brown and Moberg. (1980). *Organization Theory and Management:
A Macro Approach*. John Wiley & Sons.
- Chapin, F. S. (1997). *Social participation and social intelligence*. 3rd ed. Longman.
- Cohen, J.M., and Uphoff, N.T. (1967). *Rural Development Participation: Concepts
and Measures for Project Design. Implementation and Evaluation*.
The Rural Development Community Center for International
Studies, Cornell University.
- Cohen and Uphoff. (1980). *Participation's Place in Rural Development: Seeking
Clarity Throung Specificity*. World Development.
- Collin, J.J. (2003). Modern and Postmodern Teacher Supervision and Evaluation :
Perception of Secondary School Principals and Teachers.
Dissertation Abstracts International, 64(1), 33-A.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. Harper Collins.
- Daft, R. L. (2002). *Management*. 6th ed. Dryden.
- David K. (2012). *Make Space: How to Set the Stage for Creative Collaboration*.
John Wiley & Sons, Inc.
- Davis, K. (1981). *Work human behavior at: Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1989). *Human Behavior at Work Organizational
Behavior*. McGraw-Hill.
- Don, M. B. and Judy, R. (2000). *Supervision leadership: focus on instruction*.
Allyn and Bacon.
- Faber, C. F., & Shearron, G. F. (1970). *Elementary School Administration Theory
and Practice*. Holt, Rinehart, and Winston
- Fisk. (1957). *The task of educational Administration*. In Roald F. Campbell and Russel.
- Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2008). *A Handbook for teaching and learning
in higher Education*. 3rd ed. Routledge.

- Glickman. (1981). *Developmental Supervision: Alternative Approach for Helping Teachers Improve Instruction*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2009). *Supervision of instruction: A developmental approach* (8th ed.). Allyn & Bacon.
- Gorton, R. A. (1983). *School administration and supervision leadership challenges and Opportunities*. 2 nd ed. C. Brown.
- Hack, W.G., Candoli, I. C., & Ray, J. R. (1995). *School Business Administration: A Planning Approach* (5th ed.). Allyn and Bacon.
- Harris, B. M. (1975). *Supervisory Behavior in Education* (2nd ed.). Prentice-Hall.
- Harris, B. M. (1985). *Supervision behavior in education* (5th ed.). Prentice Hall.
- Hedley, B. Caldwell, B. J., & Millikan, R. H. (1989). *Creating an Excellent School*. Chapman and Hall.
- Hodgkinson, C. (1991). *Educational Leadership: The Moral Art*. Albany. State University of New York.
- Horth, D. (2009). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results*. Center for Creative Leadership.
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application* (3rd ed.). Education Technology.
- Kelsey, M. (2017). *3 types of innovation changing the future of business*. <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/types-of-innovation/>.
- Kimbrough, B. & Nunnery, Y. (1998). *Educational Administration: An Introduction*. Macmillan.
- Licht, A. H., Tasiopoulou, E., & Wastiau, P. (2017). *Open book of educational innovation*. European School net.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. McGraw-Hill Book Co.
- Likert, R. (1987). *Theory and measurement*. Wiley & Son.
- Likert, R. (1996). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.
- Liu, Y., Wang, J., & Chen, H. (2021). Assessing organizational readiness and usefulness of initiatives. *Management Decision*, 59(12), 2890–2905.
- Luther, G. & Lyndall, U. (1937). *The Science of Administration*. Columbia University.

- Maier, N. R. F. (1963). *Problem – Solving Discussion and Conferences*.
John Wiley and Sons.
- Mckillip, J. (1987). *Need analysis tools for the human services and education*.
CA: Sage.
- Miller, V. (1965). *Administration of American school*. McMillan Publishing.
- Minor, G. (1974). *Theory and practice of supervision*. Dodd, Mead & Company.
- Nesgley & Evans. (2004). *Handbook for Effective Supervision of Instruction*.
Prentice-Hall, Inc.
- Nguyen, T., & Pham, H. (2019). Usefulness evaluation of strategic initiatives in organizations. *Journal of Strategic Planning*, 34(3), 210–225.
- Oliva, P. F. & Pawlas G. E. (2001). *Supervision for today's schools* (6th ed).
John Wiley & Sons.
- Peter F. O. & George E. P. (2001). *Supervision for today's schools* (6th ed).
John Wiley & Sons. 11-12.
- Putti, J.M. (1987). *Management: A Function Approach*. McGraw-Hill.
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C.C. & Ferguson, C. G. (1996).
Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists.
Taylor & Francis.
- Richard. (2009). Measuring organizational performance towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35, 718-804.
- Risso, J. F. (2015). *Teachers and supervision perceptions of current and ideal supervision and evaluation practices*. <http://hdl.handle.net/11299/56986>.
- Robbins, P. (1990). *Organization theory: Structure designs and application*.
Prentice – Hall, 356.
- Sashkin, M. (1982). *Participative management is an ethical imperative*.
Organization Dynamics.
- Sergiovanni, T.J. (1983). *The new school executive: A theory of administration*.
Harper and Row.
- Shadid, W., Wil, P., & others. (1982). *Access and Participation A Theoretical Approach in Participation of the Poor in Development*. McGraw-hill.

- Steers, R.M., & Porter, L.W. (Eds.). (1991). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed). McGraw-Hill.
- Stufflebeam, D.L., & Webster, J.H. (1985). *Conducting educational needs assessment*. MA: Kluwer Academic.
- Swansburg. (1996). *Management and Leaders for Nurse Manager*. Jones and Bartlett.
- Thomas J. S. and Robert J. S. (2007). *Supervision: A Redefinition* (8th ed). McGraw-Hill, 3.
- Townsend, T. (1994). *Effective Schooling for the Community*. Rout ledge.
- White. (1982). *Why Community Participation a Discussion of the argument go, Community Participation: Current issue and lesson learned*. United Nations Children's Fund.
- Wiles, K. (1955). *Supervision for better school*. Prentice-Hall.
- Witkin, B. R. (1984). *Assessing needs in educational and social programs jossy-bass publishers*. Washington London.
- Witkin, B.R. & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments*. CA: Sage Publication. Inc.
- Yadav, A. V. (1980). *Local level planning and rural development alternatives strategy*. Concept Publishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). Harper and Row.
- Yulk, G.A. (1981). *Leadership in organization*. Prentice-Hall.





รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. อาจารย์ ดร. สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. นางสาวณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. นายสมชาย นาคันต์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
4. ดร.ลฎาภา นาคคุบัว ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ
วิทยฐานะ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
5. นางสาวอนุสรณ์ คุ้มสมบัติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสวนหลวง(รัตนวิจิตรพิทยาคาร)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวณัฐกานต์ นุชประเสริฐ

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ นุชประเสริฐ รหัสนักศึกษา ๖๖ป๕๖๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายในแบบมี
ส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร”
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวณัฐกานต์ นุชประเสริฐ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๓๓๓ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรค์รัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๒๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.จ.ประจักษ์ฯพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมชาย นาคันต์

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสรีฐ รหัสนักศึกษา ๖๖๒๕๔๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสรีฐ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๙๑๓๓ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.จ.ประจวบคีรีขันธ์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๓๘๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ลฎาภา นาคคุบัว

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม รั้งนักศึกษา ๖๖๒๕๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๑๓๓ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครวรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๕๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๒๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.จ.ประจักษ์ศิลปาคม
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอนสุรา คุ้มสมบัติ

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม วิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายในแบบมี
ส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร”
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๑๓๓ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๕๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๙๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๓๘๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนหลวง (รัตนวิจิตรพิทยาคาร)

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม รหัสนักศึกษา ๖๖ป๕๔๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๑๓๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับอย่างเคร่งครัด และจะไม่ส่งผลกระทบต่อบุคคลใด รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับข้อเท็จจริงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและความน่าเชื่อถือของงานวิจัย อันจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อจึงจะเป็นคำตอบที่สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลได้

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

ตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ ครู

ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ขนาดสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 119 คนลงมา)

☐ สถานศึกษาขนาดกลาง (120 – 719 คน)

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (720 – 1,679 คน)

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหา และวางแผนนิเทศร่วมกัน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการนิเทศภายใน ทำให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 การร่วมกันวางแผน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกำหนดทิศทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ชี้แจงนโยบาย ศึกษาสภาพความพร้อมของสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ขั้นตอน วิธีการ วัตถุประสงค์ จุดพัฒนา และแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ และร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศ เพื่อให้ทราบแนวทางการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนางานร่วมกัน

1.2 การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในทั้งระบบและวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นของการนิเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศ

1.3 การร่วมปฏิบัติ หมายถึง การนำแผนงานหรือโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีการสังเกตการสอน การนำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) การให้คำปรึกษา แนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร การสะท้อนผล การใช้เครื่องมือในการนิเทศ อย่างหลากหลาย กำกับติดตามให้ผู้รับการนิเทศมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการนิเทศไปปฏิบัติ การประเมินความพึงพอใจอย่างรอบด้านจากผู้รับการนิเทศรวมถึงการยกย่องครูที่มีผลการพัฒนาทางด้านการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

1.4 การร่วมประเมินผลและรายงานผล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานนิเทศเพื่อ ติดตามความก้าวหน้า โดยการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ นำผล การประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงการนิเทศ การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อขยายผลการนิเทศ ภายใน นำไปสู่การจัดกิจกรรมในรูปแบบของชุมชนวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนดไว้ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | | | |
|---------|---------|--------------------------------|-------------|------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | มาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

[illegible]

[illegible]

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ





ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๗๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม รหัสนักศึกษา ๖๖ป๕๔๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๑๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับอย่างเคร่งครัด และจะไม่ส่งผลกระทบต่อบุคคลใด รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับข้อเท็จจริงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและความน่าเชื่อถือของงานวิจัย อันจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อจึงจะเป็นคำตอบที่สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลได้

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

ตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ ครู

ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ขนาดสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 119 คนลงมา)

☐ สถานศึกษาขนาดกลาง (120 – 719 คน)

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (720 – 1,679 คน)

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | | | |
|---------|---------|--------------------------------|-------------|------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | มาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ | อยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

[illegible]

ข้อ ที่	การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล											
29	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำ กิจกรรมการเรียนการสอนจากการ นิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนา ตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตาม มาตรฐานการศึกษา										
30	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มี การใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่าง หลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอน รายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้น เรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบ ประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบ ประเมินความพึงพอใจ										
31	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันกำหนดเครื่องมือและเกณฑ์ การประเมินที่ใช้ในการวัดและ ประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษาตามความเหมาะสม										
32	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมี ส่วนร่วมในการกำหนดประเด็น พิจารณาการนิเทศภายในสถานศึกษา										
33	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมี ส่วนร่วมในการประเมินและสะท้อน ผลการประเมินของตนเอง										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ





ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การร่วมกันวางแผน								
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครุร่วมกันประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครุมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ผลการศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครุร่วมกันประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์วิธีการดำเนินการ และประเมินผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษา กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการวางแผนนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การร่วมกันวางแผน								
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ								
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่จากการนิเทศภายในที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเรียนการสอนได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูได้รับการแนะนำการใช้ประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2. การร่วมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ								
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญ หน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงาน ภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมใน การเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษาให้กับคณะครู เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความ เข้าใจในทิศทางและเป้าหมาย ของการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3. การร่วมปฏิบัติ								
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและ คณะครูร่วมกันประชุมชี้แจง และมอบหมายภารกิจการนิเทศ ให้กับผู้รับการนิเทศด้วยความ เป็นกัลยาณมิตร มีส่วนร่วมใน การจัดทำเครื่องมือ การ กำหนดเวลา / กิจกรรม / วิธี ปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิด โอกาสให้คณะครู นิเทศซึ่งกัน และกัน ให้ข้อมูลแนะนำด้วย ความเป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการ นิเทศแบบปฏิบัติจริงในชั้นเรียน นอกเหนือจากการตรวจจาก เอกสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3. การร่วมปฏิบัติ								
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู นำกิจกรรมการเรียนการสอนจากการนิเทศภายในไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอนรายบุคคล แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบประเมินกิจกรรม แบบประเมินห้องเรียน แบบรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและยกย่องชมเชยครูที่มีพัฒนาการที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล								
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการวัดและประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หลังจากการประเมินนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล								
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและ คณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบ ข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บ ผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาปี ถัดไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

The seal of Alanya University is a circular emblem. It features a central white stupa with a flame at the top, set against a blue background with radiating orange and yellow flames. The stupa sits on a white base. The entire emblem is enclosed in a green circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์' is written along the top inner edge, and 'ALANYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY' is written along the bottom inner edge. At the very bottom, the Thai text 'ในพระบรมราชูปถัมภ์' is written in a curved path.

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. นางสาวอมรศรี แสงส่องฟ้า ศึกษานิเทศก์
 วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. นางนิรณรา เนตรศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์แจ้ง(มาลีราษฎร์บำรุง)
 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
3. นางสาวสุนันทา จาดี ผู้อำนวยการโรงเรียนหลวงแพทยโกศลอุปถัมภ์
 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
4. นางอังคณา แจ่มเจ็ดริ้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชีผ้าขาว(ประชานุเคราะห์)
 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
5. นายจิรชาติ รัชตทวีวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรฉัตร
 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
6. นายอภิวัฒน์ แสงสุกวาว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก
 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
7. นายสุทธิพงศ์ ทองใบอ่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยมงคล
 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
8. นางสาวสุกัญญา แดงเกตุ ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก
9. นางสาวปัทมา แก้วหาวงษ์ ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประคณน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวอรรคศรี แสงส่องฟ้า

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม ศึกษานิเทศก์ ๖๖๒๕๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศาลาสุวรรณ โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๑๘๐๕๕๑๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๕๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประคณำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม
เรียน นางนิรมล เนตรศิริ

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสวีรัฐ ศึกษานิเทศก์ ๖๖ป๕๔๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการ เก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อ เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันที่สิบสี่ที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศิลาสุวรรณ โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสวีรัฐ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๑๓ เป็นผู้ติดต่อ ประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญรัตน์ ปันทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวสุนันทา จาคี

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม รหัสนักศึกษา ๖๖๒๕๔๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศิลาสุวรรณ โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๔๑๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตวรงค์ ปั่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ ยว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๑๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางอังคณา แจ่งเจ็ดริ้ว

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม รั้งนักศึกษา ๖๖ป๕๔๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศิลาสุวรรณ โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๑๓๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญรินทร์ ปั่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.จ.ประจักษ์ศิลปาคม
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นายจิรชาติ รัชตวิวัฒน์

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม วิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ๖๖๒๕๔๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศิลาสุวรรณ โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๑๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประเด็นน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๓๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นายอภิวินัย แสงสุกาว

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม รั้งนักศึกษา ๖๖ปส๕๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จิงเจียทานเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศิลาสุวรรณ โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๑๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.จ.ประจักษ์ศิลปาคม
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นายสุทธิพงศ์ ทองใบอ่อน

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม ศึกษานิเทศก์ ๖๖๒๕๔๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาอุชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศิลาสุวรรณ โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๑๘๐๕๔๑๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัยรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวสุกัญญา แดงเกตุ

ด้วยนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม รหัสนักศึกษา ๖๖๒๕๔๖๒๐๑๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันที่ สิบสี่ที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศิลาสุวรรณ โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๑๘๐๕๕๑๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๕๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๒๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.จ.ประจักษ์ศิลปาคม
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวปัทมา แก้วหาญ

ตัวนางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม รหัสนักศึกษา ๖๖ป๕๖๒๐๑๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันที่ สัปดาห์ที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศิลาสุวรรณ โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๓๘๐๕๕๑๓ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

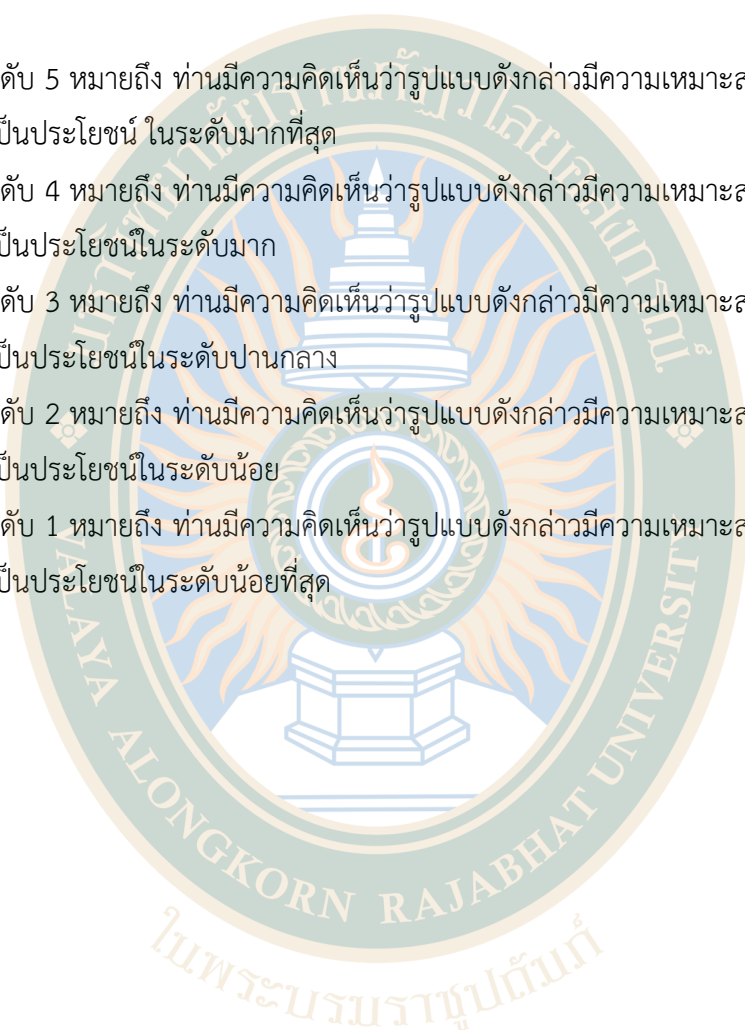
ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้หรือความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้หรือความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้หรือความเป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้หรือความเป็นประโยชน์ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้หรือความเป็นประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด



[illegible]

[illegible]

ประเด็น	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การร่วมประเมินผลและรายงานผล															
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันติดตามความก้าวหน้าและผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง															
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา															
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา															
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในการจัดเก็บผลการนิเทศภายในปีการศึกษา เป็นข้อมูลมาใช้ในการวางแผนคุณภาพการศึกษาปีถัดไป															

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐกานต์ บุญเสริมรัฐ
วัน เดือน ปี เกิด	21 ธันวาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดแพร่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	68 หมู่ 9 ตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18230

