



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2



ธิติพร ยางเขียว

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2"

ของ ธิติพร ยางเขียว

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
ผู้วิจัย	ธิดิพร ยางเขียว
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	ความต้องการจำเป็นของการนิเทศ, แนวทางการพัฒนา, โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยวิธีวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 254 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยคำนวณเทียบสัดส่วนครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากสูตร Modified Priority Needs Index (PNI) ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.074 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครู มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

2. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ปัญหาและแนะนำเทคนิคการสอนและกระบวนการสอน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งควรมีการประชุมเพื่อวางแผนเป้าหมายร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม มีการนิเทศชั้นเรียน ประเมินผลหลักสูตร ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อติดตามและประเมินผล นำผลที่ได้มาทบทวนพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

Title	NEEDS AND GUIDELINES DEVELOPMENT OF INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2, KAMPHAENG PHET
Author	Titiporn Yangkeaw
Advisor	Assistant Professor Tussana Siputta, Ph.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
Keywords	Need of Supervision, Guidelines Development, Opportunities Expansion School

ABSTRACT

The objectives of this research article were to study the priority need and guidelines development of internal supervision of school administrators of school administrators of opportunities expansion school under the primary educational service area office 2, Kamphaeng Phet. The research method was divided into 2 steps. There were step 1, A study the priority needs of supervision of school administrators of school administrators of opportunities expansion school under the primary educational service area office 2, Kamphaeng Phet on 5 aspects 1. Teacher assistance 2. Group work development 3. Professional development 4. Curriculum development 5. Classroom action research. The sample of this research consisted of 254 teachers. Dimensions were determined using the Krejcie and Morgan tables. The comparison method was used for the proportion of teachers in each school. The obtained by a stratified random method by calculated the proportion of teachers. Instruments used in the study was classified. The data was analyzed with frequency distribution, percentage, average and standard deviation. The standard used data to analyzed the demand index from the Modified Priority Index (PNI modifiend) formula. Step 2, A study of the developmental guidelines of supervision school administrators of opportunities expansion school under the primary educational service area office 2, Kamphaeng

Phet. Information was obtained from interviews this research consisted of 3 experts, derived from specific selection. The tools used to collect information was interview form. Analyzed data with content analysis.

The results were shown

1. The overall needs assessment index of supervision within the school of the school administrators to expand educational opportunities Under the Office of Kamphaeng Phet Primary Education Area 2 was 0.074. The results were as followed to study the priority need of index of internal supervision of school administrators of opportunity expansio school under the primary educational service Area Office 2, Kamphaeng Phet as a whole were 0.074. The following was further found: The aspect of the PNI modified at the first rank was Direct Assistance. Lastly was Professional Development.

2. The results of the study the guideline development of supervision implementation with in educational institutions of educational institute administrators of opportunities expansion school under the primary educational service area office 2, Kamphaeng Phet. Revealed that educational institute administrators should analyze problems and guide teachers to develop teaching techniques and teaching processes. Encourage teachers to develop or invent new innovations, including having a meeting to discuss common goals emphasis on teamwork have class supervision Course evaluation Examine the learning plan. to monitor and evaluate Use the results to review, develop, change, learn. by using the PLC (Professional Learning Community) process once a week or once a month.

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือข้าพเจ้ามาโดยตลอดจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัณธิพร เชาวันชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และนายปวิณวัชร ชุมเทียมเขมาชาติ ศึกษาานิเทศก์ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณนายปัญญา ภาษาทอง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 นางสาววิภา บานเย็น ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาสามัคคี นางศิริภรณ์ ศิริพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังบัว และขอขอบพระคุณครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จนสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลได้อย่างสมบูรณ์

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

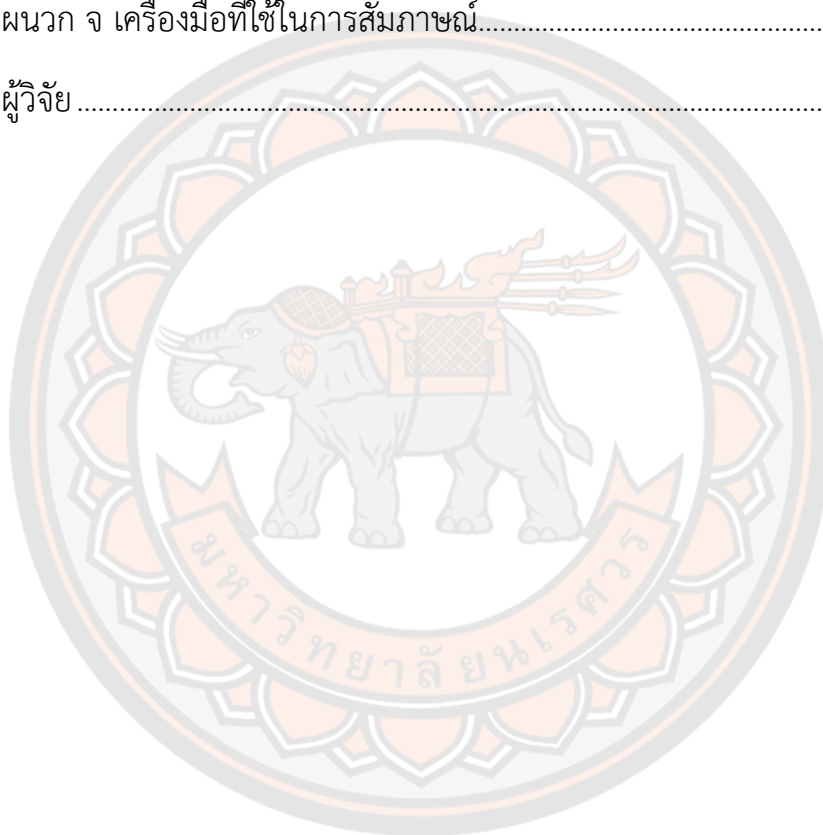
จิตติพร ยางเขียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	13
การนิเทศการศึกษาแบบพัฒนาการตามแนวคิด กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon).....	22
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	29
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	34

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เขต 2.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	44
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	52
บทที่ 4 ผลการวิจัย	55
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	57
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	72
บทที่ 5 บทสรุป	81
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผลการวิจัย.....	84
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม.....	95

ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	102
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง	103
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	107
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม.....	108
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์.....	115
ประวัติผู้วิจัย	118



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนตามขนาดโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2564	45
ตาราง 2 แสดงวัน เวลา และสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์	54
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน	56
ตาราง 4 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวม	57
ตาราง 5 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการให้ความ ช่วยเหลือครู	59
ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาการ ทำงานเป็นกลุ่ม	61
ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนา วิชาชีพ	64
ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนา หลักสูตร	67
--	----

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียน	70
--	----

ตาราง 10 แสดงแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 2	76
---	----



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43
---------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 6 และ มาตรา 10 ได้กำหนดว่าการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษา ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวง หรือส่วนราชการที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์เหมาะสมแก่กาลเวลา และบริบทของสังคมไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, พ.ศ.2561, หน้า 11) ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ซึ่งหัวใจหลักสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา คืองานบริหารวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ งานนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดการศึกษา และการจัดการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้นิเทศที่จะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศ ในส่วนของผู้รับการนิเทศก็ต้องการคำชี้แนะ ขวัญและกำลังใจจากผู้นิเทศเช่นเดียวกัน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546, หน้า 1) ซึ่งการนิเทศที่จัดขึ้นภายในโดยความร่วมมือของครูผู้สอนทุกคนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในสถานศึกษา หากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ก็จะสามารถพบเจอสิ่งที่ต้องพัฒนาในตนเอง เพื่อส่งเสริมให้การทำงานในสถานศึกษาดียิ่งขึ้นไป

สอดคล้องกับ กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า เพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน เนื่องด้วยจำนวนของศึกษานิเทศก์ที่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของครูผู้สอน และสถานศึกษา แต่บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีความคุ้นเคย ใกล้ชิดปัญหามากที่สุด จึงทำให้เกิดการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งบรรยากาศในการนิเทศภายในสถานศึกษามีความเป็นกันเอง จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

วิธีการนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาการทำงาน ทั้งยังเป็นกระบวนการที่มุ่งสนับสนุน และพัฒนาการศึกษา กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (อ้างถึงใน วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2553, หน้า 120) กล่าวว่า การนิเทศแบบพัฒนาการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยครูผู้สอน ให้สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเอง และงานในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สอดคล้องกับ จิตติมา วรณศรี (2557, หน้า 107) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และบุคลากรให้สามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น การนิเทศอย่างเป็นระบบ สม่าเสมอจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 6 อำเภอ รวมจำนวนทั้งสิ้น 49 โรงเรียน มีรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา, ปีการศึกษา 2563, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, หน้า 97) และจากผลการวิจัยของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (เอี่ยมพร หลินเจริญและคณะ, 2552, หน้า 6) พบว่า สาเหตุของผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติต่ำเกิดจากหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยหลัก คือ ครูผู้สอน เนื่องจากโรงเรียนบางแห่งไม่มีครูผู้สอนที่สอนเฉพาะวิชาหรืออาจเกิดจากหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เน้นการท่องจำ ไม่เน้นการฝึกภาคปฏิบัติ ครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาด้านเทคนิควิธีการสอนอันหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้จากการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 49)

พบว่า ปัญหาหลายประการที่ทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ ไม่ตระหนักว่าตนมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นงานประจำ จึงมอบหมายให้คณะกรรมการการนิเทศภายในสถานศึกษารับผิดชอบดำเนินการแทน โดยไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะเข้าใจว่าการนิเทศเป็นการไปตรวจสอบ จับผิด ประเมินวิพากษ์วิจารณ์ จึงไม่ให้ความร่วมมือ นอกจากนี้ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการนิเทศภายในโรงเรียน การเลือกใช้สื่อเครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการณ์เทศไม่ได้นำมาใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ William (1994, อ้างถึงใน ญัฐพร วัตถุ, 2560, หน้า 58) พบว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนขาดความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษา ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการสอน และเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างเป็นทางการ

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 2 เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 2

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีขอบเขตเนื้อหา คือ แนวคิดการนิเทศแบบพัฒนาการของ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007) ซึ่งได้กำหนดแนวทางการนิเทศแบบพัฒนาการ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 49 โรงเรียน รวมทั้งหมด 721 คน (ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน สลธิพร เขาวนชัย, 2561, หน้า 62) ได้จำนวน 254 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกจากข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีค่าสูงสุดในแต่ละด้าน มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานนิเทศการศึกษา มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้คำแนะนำ ชี้แนะ ปรับปรุง การเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครู หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ มีการวางแผน และให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุน ชี้แนะ ช่วยเหลือ ทั้งทางด้านเทคนิค วิธีการสอน เครื่องมือในการสอน ให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน มีการสังเกตการสอน การวัด และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เข้าไปมีส่วนร่วมกับครูผู้สอนเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดปฏิทินการนิเทศ และการสรุปผลการปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.2 ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์กับบุคลากรในองค์กร ให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีการประชุม ปรึกษาหารือกัน รวมถึงวางแผน และตั้งเป้าหมายร่วมกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม เพื่อลดความขัดแย้งในสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และให้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับทีมงานในสถานศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน แนะนำหลักการ และเทคนิคการสอน และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูผู้สอน มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จัดทำข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา และกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา และนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน และรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้ชุมชนหรือองค์กรภายนอกได้รับทราบ

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษา แนะนำครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการหรือกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน

2. แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ข้อเสนอแนะปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและส่งเสริมกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามแบบแผน และตรงตามมาตรฐาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564

4. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564

5. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือ โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ
ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.3 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.5 การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.6 ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. การนิเทศการศึกษาแบบพัฒนาการตามแนวคิด กลlickแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน
(Glickman, Gordon and Ross-Gordon)
 - 3.1 การให้ความช่วยเหลือครู
 - 3.2 การพัฒนาการทำงานกลุ่ม
 - 3.3 การพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.4 การพัฒนาหลักสูตร
 - 3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

- 4.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
- 4.5 วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น
- 5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
 - 6.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
 - 6.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 8. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ธีระ รุณเจริญ (2545, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหาร และการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยองค์การในการปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หวน พินธุพันธ์ (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถและความเป็นคนดี

Frederick Taylor (1916, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับ สิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ

1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
2. ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

Henri Fayol (1916, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารจะต้องประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การบังคับบัญชา การประสานงาน การประเมินผล และการจัดงบประมาณ ซึ่งเรียกว่า “POSDCORB” ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในศาสตร์สาขาบริหารการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม และนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงาน ไม่ได้เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำลำพัง แต่ยังมีผู้ร่วมงาน

อีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธี และกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2549, หน้า 29) ได้สรุปสาระสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นหัวใจสำคัญ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ปฏิรูประบบการศึกษา ให้สอดคล้องซึ่งกันและกัน ทั้งในระบบ นอกกรอบ และตามอัธยาศัย
2. ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญแก่หลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรท้องถิ่น เนื้อหาสาระ วิธีการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน
3. ปฏิรูปการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งหน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน โดยเน้นการกระจายอำนาจ
4. ปฏิรูปครูผู้สอน คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เน้นมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. ปฏิรูปทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อจัดการศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้ผู้เรียนอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม มีแบบการบริหารทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือการมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชน และประชาชน ทั้งของรัฐ และเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สมเดช สีแสง (2549, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการบริหารในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 6 งาน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคคล
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานธุรการ และการเงิน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

Hersey and Blanchard (1956, หน้า 56) ได้แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การรักษาความสัมพันธ์ชุมชน
2. ปรับปรุง และขยายโอกาสทางการศึกษา
3. จัดหา และพัฒนาบุคลากร
4. จัดหา และรักษาอาคารสถานที่ และอุปกรณ์

Lipham, J. M. and Hoeh (1974, หน้า 64) แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การเรียนการสอน
2. การบริหารงานบุคคล
3. บริหารนักเรียน
4. งานการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่
5. งานสัมพันธ์ชุมชน

Ramseyer, A. John and Other (1995, หน้า 16) ได้สรุปขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้คือ

1. การพัฒนาการเรียนการสอน
2. ธุรการการเงินและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน
3. ผู้นำชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
4. งานบุคคล
5. งานอาคารสถานที่
6. จัดการรับ-ส่งนักเรียน
7. จัดระบบบริหารโรงเรียน
8. ปกครองดูแลนักเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ 1. การบริหารงานวิชาการ 2. การบริหารงานงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การบริหารงานทั่วไป

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 107) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ เพื่อให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูผู้สอน

นพวรรณ เทศกุล (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดการบริหารการศึกษาโดยมีเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ช่วยชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษา

สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ขัณฑ์ฐานได้ร่วมกันปรึกษาหารือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ในการที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น โดยใช้กิจกรรม และวิธีการที่หลากหลาย

อริยะ เอสมบุญ (2564, หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานระหว่างบุคคลเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการศึกษา โดยมีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ให้คำแนะนำ ชี้แนวทางอย่างเป็นกัลยาณมิตร

Good (1973, หน้า 374) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศจะช่วยให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอน และผู้อื่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ให้สามารถปรับปรุงการสอนของคนให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาความสามารถของครูผู้สอน ช่วยเหลือปรับปรุงวิธีสอน และช่วยในการประเมินการเรียนการสอน

Harris (1985, หน้า 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การกระทำใด ๆ ที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อนักเรียน และสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อรักษามาตรฐานหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนให้พัฒนาดีขึ้น และมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านการสอนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการหนึ่งของผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ ปรับปรุงในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแบบแผน และตรงตามมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

วิพล พิมพะ (2558, หน้า 15) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูผู้สอนเป็นสำคัญ เพราะครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา เป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง และส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ในการเรียนการสอน และพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษา

นพวรรณ เทศกุล (2559, หน้า 15) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อมุ่งช่วยเหลือ แนะนำ อีกทั้งเพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน ส่งผลต่อคุณภาพ การเรียน และความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน และสถานศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 11) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เพื่อให้สถานศึกษา บุคลากร และผู้เรียนมีคุณภาพ สามารถนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน

อริยะ เอสมบุญ (2564, หน้า 46) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน ให้สามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ

Adams and Dickey (1953) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อช่วยครูผู้สอนค้นหาวิธีทำงานด้วยตัวเอง
2. เพื่อให้ครูผู้สอนจำแนก และวิเคราะห์ปัญหาตัวเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนรู้สึกมั่นคงในอาชีพ
4. เพื่อช่วยเผยแพร่แผนการศึกษาของโรงเรียน และสนับสนุนโรงเรียน

Carter V. Good (1973) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปรับปรุงวัตถุประสงค์การสอน สื่อ นวัตกรรม เทคนิควิธีสอน และการประเมินผลการเรียน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การช่วยเหลือ ปรับปรุง ขี่แนะ และพัฒนาครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยประสานความร่วมมือจาก ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้นิเทศ รวมถึงบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อทำให้ผู้เรียน และสถานศึกษามีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน การศึกษา

หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตามขั้นตอน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหาร
3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ครูผู้สอน และนักเรียน

คนวรรรณ เกษงาม (2558, หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีหลักการที่มุ่งไปในทางสร้างสรรค์ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตย ทำการนิเทศโดยยึดหลักความเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีขั้นตอนเป็นกระบวนการ เป็นลำดับ สามารถรวบรวมสรุปผล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อยู่ตลอดเวลา

ณัฐพร วัตถุ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศยึดเป็นกระบวนการหลักในการปฏิบัติงาน มีหลักการที่มุ่งไปในทางสร้างสรรค์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ทำให้ทั้งครูผู้สอน และผู้เรียนได้รับการช่วยเหลือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนา

วิชชุดา เขียวชอุ่ม (2561, หน้า 18) หลักการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบแบบต่อเนื่องมีขั้นตอนที่ชัดเจน ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน เพื่อปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองตามหลักประชาธิปไตย สร้างสรรค์ยืดหยุ่น และเชื่อในความสามารถ ศักยภาพของแต่ละบุคคล

Thomas and Robert (1988, หน้า 29-30) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอน และการดำเนินงานทั่วไป รวมทั้งการจัดให้มีความสะดวกสบายทางวัตถุต่าง ๆ
2. การนิเทศการศึกษา และการบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด
3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาวิทยาศาสตร์ และความเป็นประชาธิปไตย
4. การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ได้ อาจใช้วิธีการศึกษา ปรับปรุง และประเมินผล
5. การนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือ และจัดให้มีกิจกรรมต่อเนื่องกัน

7. การนิเทศที่ดีต้องเป็นวิชาชีพ

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา คือแนวทางกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องตามขั้นตอนของหลักวิชาการ และตั้งอยู่บนความเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ปรับปรุงได้ตลอดเวลา โดยมีผู้บริหารเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2543, หน้า 12) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ตระหนัก และเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง
2. บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. สร้างขวัญ และกำลังใจ
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่น
5. สนับสนุนด้านงบประมาณยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษา และสถาบันผลิตครูผู้สอนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา
7. ประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และสถาบันผลิตครูผู้สอนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกัน

วางแผนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

วิมล พิมพะ (2558, หน้า 32) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา คือเป็นผู้ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมวางแผนให้บริการ ให้กำลังใจ กำกับติดตามประเมินผลการทำงานของคณะครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

ณัฐพร วัตถุ (2560, หน้า 27) กล่าวว่า หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ผลักดัน กระตุ้น และชักจูงให้บุคลากรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนซึ่งมีหน้าที่โดยตรงต่อตัวเด็ก และให้การสอนแก่ตัวเด็กได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การสร้างความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และสร้างขวัญ กำลังใจแก่ครูผู้สอน กำกับ ติดตามประเมินผล และส่งข้อมูลย้อนกลับให้ครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาในการทำงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

วิชรา เล่าเรียนดี (2548, หน้า 27-28) กล่าวถึงการดำเนินงานนิเทศภายในที่เป็น การปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุง และพัฒนา
3. สำเนาโครงการที่จะพัฒนา และขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ เพื่ออนุมัติการดำเนินการ
4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมปฏิบัติการเกี่ยวกับ เทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ
5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวันเวลาที่สังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์
6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูผู้สอน และผู้นิเทศ
7. สรุป และประเมินผลการปรับปรุง และรายงานผลสำเร็จ

กรองทอง จิระเดชกุล (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะดำเนินการนิเทศ ภายในโรงเรียนได้ จะต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแม่บทในการดำเนินงาน ซึ่งในแผน การนิเทศนั้นจะมีเอกสารต่าง ๆ ครบถ้วน เช่น ปฏิทินการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศ แบบบันทึกนิเทศ ต่าง ๆ ดังนั้นหากไม่มีแผนนิเทศภายในโรงเรียนแล้วก็ย่อมจะปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนไม่ได้ และเท่ากับไม่มีแผนการนิเทศภายใน เพราะไม่มีร่องรอยในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 8) กำหนดขั้นตอน การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนและการกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อ เครื่องมือ และการพัฒนาวิธีการ
4. การปฏิบัติการนิเทศ
5. การประเมินผลและการรายงานผล

Harris (1985, หน้า 13-15) ได้เรียกการดำเนินงานของเขาว่า Harris' POLCA ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (planning) ประกอบด้วย การคิดวางแผน การทำโครงการ การคาดคะเน ผลที่เกิดขึ้น การปรับปรุงแผนงานให้ดีขึ้น
2. การจัดระเบียบงาน (organizing) ประกอบด้วย การจำแนกหน้าที่ การประสานงาน การจัดแหล่งทรัพยากร การสร้างความสัมพันธ์ต่อเนื่อง และการมอบหมายงาน

3. การนำ (leading) ประกอบด้วย การตัดสินใจ การเสนอแนะ การคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ การสาธิต

4. การควบคุม (controlling) ประกอบด้วย การทำให้ถูกต้อง การสร้างความเจริญงอกงาม การกล่าวโทษ และการกำหนดโทษ

5. การประเมินผล (assessing) ประกอบด้วย การพิจารณาผลงาน และการวัดงาน และได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการประเมินผลเป็น 6 ขั้นตอน คือ

5.1 การประเมินสภาพการทำงาน เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

5.1.1) การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.2) การสังเกตเป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน

5.1.3) การทบทวนเป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ

5.1.4) การวัดพฤติกรรมการทำงาน

5.1.5) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

5.2 การจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

5.2.1) การกำหนดเป้าหมาย

5.2.2) การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ

5.2.3) การกำหนดทางเลือก

5.2.4) การจัดลำดับความสำคัญของงาน

5.3 การออกแบบวิธีการทำงาน เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้

5.3.1) การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน

5.3.2) การหาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือหลักการนำไปสู่การปฏิบัติ

5.3.3) การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน

5.3.4) การจัดระบบการทำงาน

5.3.5) การกำหนดแผนในการทำงาน

5.4 การจัดสรรทรัพยากร

5.4.1) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ

5.4.2) การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ

5.4.3) การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง

5.4.4) การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือเป้าหมาย

5.5 การประสานงาน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน เวลา วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 5.5.1) การประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น
- 5.5.2) การสร้างความกลมกลืน และความพร้อมเพรียงกัน
- 5.5.3) การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 5.5.4) การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง
- 5.5.5) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

5.6 การอำนวยการ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่งานต่อไปนี้

- 5.6.1) การแต่งตั้งบุคลากร
- 5.6.2) การกำหนดแนวทางหรือเกณฑ์ในการทำงาน
- 5.6.3) การกำหนดแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณ หรืออัตราเร่งในการทำงาน
- 5.6.4) การแนะนำการปฏิบัติงาน
- 5.6.5) การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนให้เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ วางแผนแก้ปัญหา ดำเนินการนิเทศ สร้างสื่อนวัตกรรม ติดตาม ประเมินผล เพื่อแก้ปัญหาปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 37) ได้กำหนดภาระงานใหม่ตามนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลโดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มบริหารงานวิชาการ คือ มีภารกิจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. กลุ่มบริหารงบประมาณ คือ มีภารกิจในการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

3. กลุ่มบริหารงานบุคคล คือ มีภารกิจในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. กลุ่มบริหารทั่วไป มีภารกิจในการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและ พัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริม และประสานงาน การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริม งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงาน การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันทางสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสาน ราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการ สาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

กระทรวง จิรเดชากุล (2550, หน้า 7-9) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานนิเทศภายในโรงเรียน ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศการปฏิบัติงานตามขอบข่ายงาน ในสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุภารกิจของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยงาน 4 งาน ได้แก่

1. งานด้านวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้แก่

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น

1.2 การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดทำ และใช้แผนการจัดการเรียนรู้

1.4 การจัดการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ การบูรณาการ การเน้น

ทักษะการคิด

1.5 การจัดหา พัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.6 การสนับสนุนให้ครูผู้สอนผลิต และใช้สื่อการเรียนรู้

1.7 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1.8 การจัดมุมหนังสือ ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

1.9 การวัด และประเมินผลตามสภาพจริง

1.10 การสอนซ่อมเสริม

1.11 การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

- 1.12 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.13 การนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.14 การส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดทำแฟ้มข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 1.15 การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 1.16 การจัดศูนย์โสตทัศนูปกรณ์
- 1.17 การจัดบริการแนะแนว

2. งานด้านบริหารบุคคล เป็นการจัดดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้ และเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การติดตามดูแล ช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ได้แก่

- 2.1 การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง
- 2.2 การกำหนดความต้องการ หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร
- 2.3 การมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ
- 2.4 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- 2.5 การจัดสวัสดิการ
- 2.6 การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน
- 2.7 การพัฒนาบุคลากร
- 2.8 การส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อ
- 2.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.10 การพิจารณาความดีความชอบ
- 2.11 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.12 งานวินัยและนิติกร

3. งานด้านบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสำนักงาน ซึ่งมีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ และวิธีการที่แน่นอน ได้แก่

- 3.1 งานธุรการ และสารบรรณ
- 3.2 งานทะเบียน และรายงาน
- 3.3 งานข้อมูลสารสนเทศ
- 3.4 งานจัดทำแผนปฏิบัติการ และการจัดระบบการศึกษา
- 3.5 งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย
- 3.6 งานประชาสัมพันธ์

- 3.7 งานสวัสดิการ
- 3.8 งาน พ.ร.บ. การศึกษา
- 3.9 งานระเบียบ กฎหมาย กฎกระทรวง และข้อปฏิบัติต่าง ๆ
- 3.10 กิจกรรม 5 ส
- 4. งานด้านงบประมาณ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินและพัสดุ ได้แก่
 - 4.1 งานด้านงบประมาณ
 - 4.2 งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
 - 4.3 งานจัดตั้ง และของงบประมาณประจำปี
 - 4.4 งานเบิกจ่ายงบประมาณ
 - 4.5 งานรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี
 - 4.6 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
 - 4.7 การบริหารการเงิน
 - 4.8 การบริหารการบัญชี
 - 4.9 การบริหารงานพัสดุ
 - 4.10 ระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา คือภาระงานในการบริหารการศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบภายในสถานศึกษา มีขอบข่ายภาระงานในการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 ฝ่ายงาน คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป โดยหัวใจหลักสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ งานวิชาการ

การนิเทศการศึกษาแบบพัฒนาการตามแนวคิด กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon)

การนิเทศการศึกษาแบบพัฒนาการ เนื่องจากครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และระดับของการคิด ซึ่งส่งผลให้การกระทำแตกต่างกันออกไป การนิเทศแบบพัฒนาการจึงเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนาครูผู้สอนที่มีลักษณะแตกต่างกันได้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ในการพัฒนาครูผู้สอนที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษา และทำความเข้าใจรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision)

การนิเทศแบบพัฒนาการ กลิคแมนและคณะ (Glickman and others 2001, หน้า 458-459, 2010, หน้า 11, อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี 2553, หน้า 120) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบพัฒนาการว่า 1. เพื่อช่วยครูผู้สอน ให้สามารถปรับปรุงพัฒนางานในวิชาชีพของตนเอง

ได้อย่างต่อเนื่องและให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน และ 2. เพื่อสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Successful) ที่สามารถสร้างผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีผลการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานตามที่คาดหวัง โดยดำเนินงานนิเทศในด้านต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย งานช่วยเหลือครูผู้สอนโดยตรง (Direct Assistance) งานพัฒนากลุ่ม (Group Development) งานพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) งานการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) และงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ดังนั้นในการนิเทศการสอน ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมุ่งช่วยให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ เพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือคุณภาพของนักเรียน เนื่องจากความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านของครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องเลือกใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และสามารถมีการพัฒนาถึงจุดสูงสุด (Glickman and others 1990, หน้า 185-192, อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี 2553, หน้า 120)

งานนิเทศการสอนแบบพัฒนาการ

การดำเนินงานนิเทศการสอนแบบพัฒนา กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, หน้า 321-422, อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553, หน้า 135) เป็นภารกิจที่ผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนแบบพัฒนาการ ประกอบด้วยงาน 5 งาน คือ 1. การช่วยเหลือครูผู้สอนโดยตรง (Direct Assistance) 2. การพัฒนากลุ่ม (Group Development) 3. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) 4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) และ 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ซึ่งแต่ละงานมีรายละเอียดดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือครู

การให้ความช่วยเหลือครู (Direct Assistance) กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2004, หน้า 323-336, อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553, หน้า 141) กล่าวว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครูผู้สอน นักเรียน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นการช่วยเหลือครูผู้สอนทางตรง โดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นผู้ให้คำปรึกษาดูแล (Mentoring) ประกอบด้วย ขั้นตอนการประชุมครูผู้สอน ก่อนการนิเทศ การจัดทำแผนการสอน การสังเกตการสอน วิเคราะห์ และแปลความหมายจากการสังเกต ประชุม ภายหลังการนิเทศ และวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากทุกขั้นตอน

1.2 การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นการที่ครูผู้สอนช่วยเหลือกันเอง ผลัดกันทำหน้าที่นิเทศ โดยการวางแผนร่วมกัน ดูแลช่วยเหลือกันในการสอน และสรุปผลที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกัน

1.3 การสาธิตการสอน (Demonstration Teaching) ผู้นิเทศในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ สาธิตการสอนเป็นแบบอย่างให้ครูผู้สอนดู ซึ่งขั้นตอนการสาธิตการสอนประกอบด้วย การเตรียมการ การสาธิต และการวิเคราะห์อภิปรายผลหลังการสาธิต

1.4 การร่วมสอน (Co-teaching) เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศหรือเพื่อนครูผู้สอนที่มีความชำนาญเป็นพิเศษกับครูผู้สอนที่มีความต้องการความช่วยเหลือแนะนำ ร่วมกันสอน มีความเข้าใจกัน มีความสัมพันธ์ และความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีการพูดคุยวางแผน และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าของการจัดการเรียนการสอน

1.5 การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากร และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ (Assistance with Resources and Materials) เป็นการให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ครูผู้สอนมีความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อให้ครูผู้สอนมีสื่อ และสามารถใช้อุปกรณ์การเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และจุดประสงค์

2. การพัฒนาการทำงานกลุ่ม

การพัฒนาการทำงานกลุ่ม (Group Development) กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2004, หน้า 343-344, อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2550, หน้า 144-148) กล่าวว่า เป็นการปฏิบัติงานที่เน้นการพัฒนาการทำงาน โดยให้ความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์กับสมาชิก พัฒนาวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิกกลุ่ม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการทำงานของการทำงานการพัฒนาการทำงาน เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการสอน บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคน ได้แสดงบทบาทที่เน้นงาน และบุคคลอย่างน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้ว และบทบาทใดที่ยังขาดอยู่ โดยที่ผู้นำกลุ่มต้องตระหนักถึงบทบาทของสมาชิกกลุ่ม ทั้งที่เน้นงาน และเน้นบุคคล ซึ่งเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนที่ต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่การพัฒนาการทำงาน จะต้องช่วยให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่าตนเองมีบทบาทใดบ้าง จะต้องปฏิบัติอย่างไร บทบาทใดยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกในกลุ่มดำเนินการโดยได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มกับผู้นำกลุ่ม นอกจากนั้น กลิคแมน (Glickman) ยังให้ความเห็นว่า กลุ่มที่สามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามัคคีปรองดองกัน

นั้น ต้องมีผู้นำกลุ่มที่มีความสามารถและมีความชำนาญ โดยเฉพาะบุคคลที่สำคัญที่สุดในการที่จะช่วยให้งานกลุ่มประสบผลสำเร็จก็คือ ผู้นำหรือผู้นำกลุ่ม ดังนั้น ในการนิเทศการสอน เพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ผู้นำหรือผู้นำกลุ่มจะต้องเข้าใจว่าในการทำงานกลุ่มนั้นต้องอาศัยบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

3. การพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2004, หน้า 370, อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี, 2553, หน้า 151-152) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและความรู้ด้านอื่น ๆ และช่วยส่งเสริมงานในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้า และมีสมรรถภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้มีความรู้ความเข้าใจในสาระการเรียนรู้ที่ตนเองสอน หลักการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ มีความเข้าใจในตัวผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูผู้สอน มีบุคลิกภาพดี มีความริเริ่มสร้างสรรค์ และมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้สู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย กิจกรรม และประสบการณ์หลายลักษณะ เช่น การศึกษาต่อ การจัดฝึกอบรม การฝึกอบรมแบบเข้มเพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อบางวิชา ในสถาบันการศึกษา การศึกษาดูงานโรงเรียนอื่น ประชุมระดับนานาชาติเกี่ยวกับการศึกษาหรือศึกษาดูงานด้วยตัวเองจากการอ่าน ศึกษาจากวิทยุทัศน์หรือติดตามรายการของการศึกษา ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ช่วยเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ให้แก่ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานในวิชาชีพ นอกจากนั้นจากการที่การพัฒนาวิชาชีพได้รับความสนใจ จึงมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาและสมรรถภาพของบุคลากรมากยิ่งขึ้น และส่วนหนึ่งของผลการวิจัยได้มีการสรุปไว้ว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ได้รับความรู้ และประสบการณ์จากโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพน้อยมาก (Speak and Hirsh 2000; Champion 2001, อ้างถึงใน Glickman and others 2004, หน้า 371) และจากการศึกษาเจตคติ และความเชื่อของครูผู้สอนที่มีสมรรถภาพของการ์สท์ (Karst 1987, อ้างถึงใน Glickman and others, 2004, หน้า 371) พบว่า ความเจริญก้าวหน้าของครูผู้สอนเหล่านี้มาจากภายนอกโครงการการฝึกอบรม และการพัฒนาวิชาชีพที่จัดเป็นประจำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนเหล่านั้นสามารถเจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ทั้ง ๆ ที่โรงเรียนไม่ได้จัดการเรียนรู้ที่มีความหมายให้กับพวกเขา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดและการวางแผนโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพให้ความสนใจต่อการสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาการของบุคลากรน้อย สำหรับครูผู้สอนที่ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาต่ำ มีความเชี่ยวชาญน้อย อาจจะไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เลย นอกจากนั้นโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ

ต่าง ๆ การจัดกิจกรรมไม่ได้บูรณาการกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของโรงเรียน และโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ ยังเป็นการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนเป็นครั้ง ๆ โดยไม่ได้บูรณาการกับเป้าหมาย และแผนงานการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยเหตุดังกล่าว การพัฒนาวิชาชีพจึงไม่บรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรจึงจำเป็นที่ผู้ที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรให้ความสนใจต่อวิธีการจัดดำเนินโครงการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในอันที่จะส่งผลถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ (Tanner and Mulkeen, 1987, อ้างถึงใน Glickman and others, 2004, หน้า 3)

4. การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2004, อ้างถึงในวัชรา เล่าเรียนดี, 2550, หน้า 148-149) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร จัดเป็นงานหนึ่งของการนิเทศแบบพัฒนาการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย คือ การปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียน และผลสำเร็จของโรงเรียน หลักสูตรในที่นี้หมายถึง มวลประสบการณ์ รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีการเจริญก้าวหน้า และพัฒนาตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เทียบเท่ากับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งก็คือการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนั้นยังกล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นงานหนึ่งของการนิเทศการสอนที่จะนำไปสู่พัฒนาการของผลการเรียนของนักเรียน และการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน และระดับผู้ใช้หลักสูตร ก็คือครูผู้สอน ดังนั้น ผู้นิเทศจึงควรเข้าใจถึงวิธีการพัฒนาหลักสูตร เพื่อจะได้ร่วมปฏิบัติให้การแนะนำแก่ครูผู้สอนให้สามารถนำหลักสูตรที่กำหนดไว้ไปใช้ และปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหลักสูตรในที่นี้รวมถึงคู่มือครูผู้สอน หนังสือเรียน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ที่นอกเหนือจากเอกสารหลักสูตร งานพัฒนาหลักสูตรเป็นการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ ในการจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเกี่ยวกับเรื่องนี้ วัชรา เล่าเรียนดี (2550, หน้า 149) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการพัฒนาหลักสูตรมากเท่าใด ผู้นิเทศจะต้องมีความรับผิดชอบในการร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาหลักสูตรมากเท่านั้น ซึ่งครูผู้สอนในโรงเรียนมีส่วนร่วม และทำหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร 3 ระดับ คือ 1) การเลียนแบบ และคงไว้ซึ่งของเดิม (Imitative Maintenance) 2) การปรับใช้ และประยุกต์ใช้ของเดิม (Meditative) และ 3) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Generative) ซึ่งสอดคล้องกับ สุริย์มาศ สุขกสิ (2549 : หน้า 46-47) ที่กล่าวว่า รูปแบบหลักสูตร และระดับการพัฒนาแบบของหลักสูตร (Curriculum Format) ส่วนมากจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้พัฒนา (Developers) และกระบวนการพัฒนา (Development) เป็นการบูรณาการซึ่งพัฒนาขึ้นโดย กลิคแมน (Glickman) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโรงเรียน และหลักสูตรจะเน้นแบบวัตถุประสงค์เชิง

พฤติกรรม การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitative) ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์เท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจากเขตพื้นที่ การศึกษา และหลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอด (Webbing) กิจกรรมที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาลักษณะนี้ เรียกว่า การพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไขปรับปรุงวิชาที่สอนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับ กลุ่มพัฒนาที่ถือว่าครูผู้สอนเป็นผู้เชี่ยวชาญ และยึดรูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results-Only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูผู้สอนคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูผู้สอนโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้ เรียกว่า การพัฒนาแบบ สร้างสรรค์ (Creative)

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2004, อ้างถึงในวัชรรา เล่าเรียนดี, 2550, หน้า 155-156) กล่าวไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของการนิเทศแบบ พัฒนาการ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอน นำไปสู่ การพัฒนาสมรรถภาพของครูผู้สอน และผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการให้ การช่วยเหลือครูผู้สอน การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร วัชรรา เล่าเรียนดี (2550, หน้า 157) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการศึกษาที่เป็นระบบและมีขั้นตอนลำดับ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงทดลองผสมผสานกันกับการวิจัยเชิงบรรยาย มีการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนกับกลุ่มบุคคล เช่น ครูผู้สอน นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน เพื่อที่จะศึกษาหาคำตอบของปัญหาหรือศึกษาหาวิธีการหรือนวัตกรรม การสอนใหม่ ๆ เพื่อนำผลการศึกษานั้นมาแก้ปัญหาหรือปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต่าง ๆ ในโรงเรียน งานนิเทศที่สำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการเรียนรู้ คือการช่วยเหลือครูผู้สอนในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุง และ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และพัฒนาการของผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของการนิเทศแบบพัฒนาการที่มุ่งเน้นการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถภาพของครูผู้สอน ผลการเรียนรู้ของ นักเรียนในเวลาเดียวกัน รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับการสังเกตการสอน เป็นกระบวนการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้น การวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงเป็นกิจกรรม และโครงการการนิเทศภายในที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง กิจกรรมหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจ และ มีการจัดดำเนินการในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการศึกษา

วิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สุวิมล ว่องวาณิช (2548 : หน้า 22) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการวิจัยที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม และเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง

จากการศึกษาแนวคิดการนิเทศแบบพัฒนาการ สามารถสรุปได้ว่าการนิเทศแบบพัฒนาการ มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู หมายถึง การให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนในการช่วยให้ครูผู้สอนปรับปรุงการสอนให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งมีการให้ความห่วงใย ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำแผนการสอน ให้ครูผู้สอนได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญของการดำเนินการ เช่น การวางแผนร่วมกับครูผู้สอนในการให้ความช่วยเหลือ การเข้าไปมีส่วนร่วมกับครูผู้สอนเพื่อช่วยเหลือ การสรุปผลการช่วยเหลือ และวางแผนที่จะประชุมตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครูผู้สอน การประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครูผู้สอน ประชุมสรุป และวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูผู้สอนทุกขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของกระบวนการร่วมกับครูผู้สอน

2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนา กลุ่ม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร มีการประชุม ปรึกษาร่วมกัน รวมถึงพัฒนาวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และให้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน และเสริมแรงโดยการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูผู้สอนในสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการ และเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูผู้สอน มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรโรงเรียน การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน และรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตรให้ชุมชนหรือองค์กรภายนอกได้รับทราบ

5.ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญ ความจำเป็น ของงานวิจัยในชั้นเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ความหมายของความต้องการจำเป็น

Stufflebeam (1985, p. 6) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการ ตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์ จำแนกได้ 4 มุมมองดังนี้

1. มุมมองความแตกต่าง การเห็นความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือการปฏิบัติงาน ที่ต้องการกับการกระทำ หรือผลการปฏิบัติงานที่ได้จากการปฏิบัติจริง
2. มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย เป็นความปรารถนาหรือความต้องการของ คนส่วนใหญ่ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่สามารถอ้างอิงได้
3. มุมมองของการวิเคราะห์ เป็นข้อมูลสารสนเทศในองค์กรที่บุคลากรที่มีความสามารถ ได้พิจารณาแล้วลงความเห็นว่ามีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในองค์กร
4. มุมมองของการวินิจฉัย เป็นสิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่าบกพร่องหรือขาดหายไป แล้วพิสูจน์ว่าสิ่งที่ขาดหายไบนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร

Barrow and Milburn (1990, p. 222) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นเป็นสิ่งที่ขาดแคลน หรือบางครั้งอาจไม่ขาดแคลนแต่เป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับวัตถุประสงค์บางอย่าง

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 29 – 32) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น เป็นช่องว่าง ระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง เป็นอุดมคติ เป็นที่รับรู้ทั้งค่านิยม และมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และมีการตัดสินใจในความสัมพันธ์กับ แผนการพัฒนา

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งจำเป็นในความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่ควรจะเป็นตามการรับรู้ และต้องได้รับการตอบสนองที่เป็นประโยชน์ มีกระบวนการที่เป็น ระบบในการจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็น

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

เชาว์ อินใย (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) หมายถึง การประเมินเบื้องต้นก่อนที่จะจัดทำโครงการ ความต้องการจำเป็นคือ

ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดทำโครงการขึ้น และทำให้ได้แนวคิดในการดำเนินงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และการวางแผน

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นจริง โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินว่าสมควรเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเปลี่ยนแปลงทางบวก

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560, หน้า 88) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยังสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริงแล้วทำการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง และเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดมาแก้ไข

บำรุง อรุณประเสริฐ (2564, หน้า 27) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมิน เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยนำผลที่วิเคราะห์ประเมินได้มาประกอบการกำหนดนโยบาย และการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินเบื้องต้น เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์ โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบาย และวางแผนงานให้เป็นไปในทางบวก และมีประสิทธิภาพ

ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 47) กล่าวว่า ประเภทความต้องการจำเป็นมีดังต่อไปนี้

1. การจัดประเภทตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานองค์กร
2. การจัดประเภทตามวิธีการประเมินการจำแนกความต้องการจำเป็นตามวิธีการประเมินแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

2.1 ความต้องการจำเป็นปทัสถาน (Normative Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่เปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่จริงกับมาตรฐาน (Standard)

2.2 ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceive Need) ความต้องการจำเป็นที่กำหนดหรือนิยามโดยในทัศนะของผู้ถูกประเมิน

2.3 ความต้องการจำเป็นที่แสดงออก (Expressed Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่แสดงด้วยจำนวนของกลุ่มที่ต้องการได้รับบริการอย่างแท้จริง

2.4 ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (Relative Needs) เป็นความต้องการจำเป็นตามที่วัดจากความแตกต่างของบริการที่ปรากฏอยู่ในพื้นที่ต่างกันเน้นที่ความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือพื้นที่ ไม่ใช่ความแตกต่างจากมาตรฐานที่ควรจะเป็น

3. การจัดประเภทตามแนวคิดความขาดแคลนหรือการแก้ปัญหาการจำแนกความต้องการจำเป็นตามแนวความคิดเชิงเหตุผลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance Need) และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลอง (Treatment Need)

4. การจัดประเภทตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

4.1 ระดับกลาง (Middle) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับปัจจัยป้อน (Input) และกระบวนการหรือวิธีการ (Process) และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยทันที (Immediate Products)

4.2 ระดับรวบยอด (Comprehensive) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลิตผล (Output) หรือบริการ (Services) เป็นความต้องการจำเป็นระดับองค์กรโดยรวม ความต้องการจำเป็นระดับกลางไว้ด้วย

4.3 ระดับกลยุทธ์ (Strategic) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์กรรวม (Holistic Level) โดยรวมความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับผลิตผล (Output) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นรวบยอดและผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งองค์กรได้ให้บริการที่ส่งผลต่อสังคม

5. การจัดประเภทตามลักษณะของข้อมูลความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามลักษณะข้อมูลได้เป็น 2 ประเภท คือ ความจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs) และความจำเป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative Needs)

6. การจัดประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูล ความต้องการจำเป็นประเภทนี้ จำแนกตามแหล่งที่มาของข้อมูลซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นจริง (Actual หรือ True Needs) ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceive Needs)

7. การจัดประเภทตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ ความต้องการจำเป็นประเภทนี้ จำแนกความต้องการจำเป็นตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) หรือลูกค้า ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) และ ความต้องการจำเป็นระดับตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร และการแก้ไขปัญหา (Resources Solution) ซึ่งช่วยในการดำเนินงานของหน่วยงาน

8. การจัดประเภทตามสาระของความต้องการจำเป็น จำแนกตามความต้องการจำเป็นได้ 4 ประเภท ดังนี้

8.1 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาททั่วไปหรือบทบาทเฉพาะ (General Role – Related Needs หรือ Role – Specific Needs) เป็นความต้องการจำเป็นทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับแต่ละหน้าที่

8.2 ความต้องการเกี่ยวกับองค์กร (Organization Related - Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่อาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรทำให้ต้องมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

8.3 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ เพราะมีผลทำให้การทำงานในหน่วยงานมีความก้าวหน้าขึ้น

8.4 ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล (Personal Needs) เป็นความต้องการจำเป็นหรือปัญหาส่วนบุคคล ซึ่งบางครั้งคนทั่วไปอธิบายว่าไม่เกี่ยวกับสถาบันหรือองค์กร แต่ด้วยความเป็นจริงแล้วปัญหาส่วนตัวที่เกิดขึ้นกับบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

9. การจัดประเภทตามขอบเขตของการวิจัยการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหา (Needs Solution)

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550, น.279) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority settings) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและหาวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปยังความสำคัญน้อย จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน การจัดลำดับความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่นิยมมาก คือ การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ได้จากการสำรวจและวิธีการตามลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ข้อมูลจากการตอบสนองเดี่ยว (Single response) และข้อมูลจากการตอบสนองคู่ (Duel response) โดยมี

วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI) โดยการหาค่าผลต่างของ I-D หาดด้วยค่า D ดังนี้

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

จากสูตร Priority Needs Index (PNI) ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ ถ้าใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณ อัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม วิธีจัดลำดับความสำคัญแบบนี้มีข้อดี คือ คำนวณง่าย ได้ข้อสรุปที่ดี ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลไม่มาก และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น ข้อจำกัดของวิธีนี้ คือ ข้อตกลงเบื้องต้นเป็นข้อมูลระดับอันตรภาคที่ไม่ค่อยเหมาะสม และเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ผลต่างที่มีค่าเท่ากันในระดับต่ำกับระดับสูงยากในการจัดเรียง

Witkin & Altrichuld (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 35) ได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่นๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 133) กล่าวว่า การจัดกลุ่มวิธีการหรือเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นสามารถแยกออกเป็น 8 กลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มแรก เป็นกลุ่มที่ใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เช่น การใช้ข้อมูลจากตัวบ่งชี้ทางสังคมหรือข้อมูลทางสถิติของหน่วยงานต่าง ๆ ข้อมูลประเภทนี้มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กร

กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มที่เก็บข้อมูลโดยการสำรวจ เช่น การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต

กลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บข้อมูล เช่น เทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal Group Technique) เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนาแบบเจาะจง การระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ (Brainstorming)

กลุ่มที่สี่ เป็นกลุ่มที่ใช้จัดลำดับความต้องการจำเป็นเทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ

กลุ่มที่ห้า เป็นกลุ่มวิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุวิธีการเก็บข้อมูลที่นิยมใช้กัน

กลุ่มที่หก เป็นกลุ่มที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบมักใช้ในขั้นตอนการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

กลุ่มที่เจ็ด เป็นกลุ่มที่ใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นเชิงอนาคต

กลุ่มที่แปด เป็นกลุ่มวิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่น ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นได้

สุวิมล ว่องวานิช ได้นำเสนอแนะสังเขปของวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีดังรายละเอียดต่อไปนี้

การใช้แบบสอบถาม วิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่าการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กร ไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตราประมาณค่า ซึ่งมีทั้งรูปแบบการตอบสนองเดียว คือ การให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นตามข้อรายการที่กำหนดให้ระบุระดับของความต้องการจำเป็น และรูปแบบการตอบสนองคู่ คือ การให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นตามข้อรายการที่กำหนดให้ระบุลำดับของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโครงการที่สำคัญโครงการหนึ่ง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดี มีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เป็นโครงการที่มุ่งให้เยาวชนทุกคนที่เรียนจบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนมีพื้นฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ในระยะแรกให้ดำเนินการเป็นโครงการนำร่องเพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมใน

การขยายการศึกษาภาคบังคับต่อการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) อีก 3 ปี โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้ สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้พัฒนา และการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในประเทศมากขึ้นเป็นลำดับ และแนวโน้มของสังคม กำลังพัฒนาเข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรมและบริการ วิถีชีวิตในด้านสังคมเปิดกว้าง จากสภาพ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะพื้นฐานของ ประชาชนให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม โครงการขยายโอกาส ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโครงการที่ทำให้เด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่มีโอกาสได้เข้ารับ การศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้มีโอกาสเข้ารับการ ศึกษา ทางรัฐบาลและ กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการตั้งแต่ ปีการศึกษา 2533 ซึ่งในระยะแรกเรียกว่าโครงการนำร่องขยายโอกาสการศึกษาภาคบังคับ และ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจและในที่สุดปีการศึกษา 2534 ก็ได้ยกเลิกโรงเรียนโครงการนำร่อง ขยายการศึกษาภาคบังคับใช้ชื่อว่าโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมาจนถึงปัจจุบันนี้ ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จะต้องดำเนินการพัฒนาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้นักเรียนผู้ด้อยโอกาสในทุก ๆ ด้าน ได้รับการศึกษา ที่สูงขึ้นลดช่องว่างชุมชนเมืองกับ ชนบทได้เป็นอย่างดีโดยมีวิสัยทัศน์ว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันพัฒนาคนเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน ในขณะเดียวกันต้องอาศัยชุมชนช่วย พัฒนาโรงเรียนในการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยผู้ได้รับผลประโยชน์คือ ผู้ปกครองและ นักเรียน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เขต 2

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร

เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตั้งอยู่ที่ 299 ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา ระดับอนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น เขตพื้นที่บริการจำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอคลองขลุง อำเภอ บึงสามัคคี อำเภอทรายทองวัฒนา อำเภอชาณุวรลักษบุรี อำเภอปางศิลาทอง และอำเภอคลองลาน มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 182 โรงเรียน มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดในเขต 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชาณุวรลักษบุรี อำเภอคลองขลุง อำเภอคลองลาน อำเภอทรายทอง วัฒนา อำเภอบึงสามัคคี และอำเภอปางศิลาทอง รวมทั้งสิ้น จำนวน 49 โรงเรียน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นองค์กรส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาภาคบังคับให้ได้มาตรฐาน บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพ และคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาศักยภาพและคุณภาพ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
5. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
6. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียน ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา มีศักยภาพและคุณลักษณะ ดังนี้
 - 3.1 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสม ตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ
 - 3.2 ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. สถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. สถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

การแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

กลุ่มอำนวยการ

กลุ่มนโยบายและแผน

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

กลุ่มพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กลุ่มกฎหมายและคดี

หน่วยตรวจสอบภายใน

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร

เขต 2

ทิศทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

2. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร

เขต 2

1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา
2. พัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา
3. พัฒนาผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา (การบริหารและจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ การนิเทศติดตาม)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สมคิด นาคกุล (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนต้นธงวิทยาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการนิเทศภายในที่สำคัญคือครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในทุกขั้นตอน แนวทางในการแก้ปัญหา คือการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะการปฏิบัติการนิเทศภายในโดยการศึกษาเอกสาร และรับฟังคำบรรยาย การฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนการนิเทศภายใน การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในด้วยวิธีการประชุม การสังเกตการสอนและเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา การศึกษานอกสถานที่ การประเมินผลและรายงานผล ผลการดำเนินงานปรับปรุงการนิเทศภายใน ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการนิเทศภายในสูงขึ้นทั้ง 5 ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน

กษมา มาลาแฉจันทร์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒน์(ทวีวัฒนา)ในพระราชูปถัมภ์ฯ ในด้านหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒน์(ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ มีความต้องการการนิเทศการสอนในเรื่องการประเมินผลการใช้หลักสูตรมากที่สุด เนื่องจากครูยังไม่มี ความเข้าใจในการประเมินหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือมีข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขในส่วนใด ในการประเมินหลักสูตรนั้นมีความสำคัญ และจำเป็นต่อครูในการวางแผนตัดสินใจการใช้หลักสูตรเพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดจุดประสงค์ในการสอน แนวทางในการจัดกิจกรรม เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนจุดมุ่งหมายและสิ่งที่มุ่งหวังจะให้เกิดกับผู้เรียนทั้งความรู้ พฤติกรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยการประเมินหลักสูตรนั้นจะทำให้ครูได้ทราบถึง

ความเหมาะสมของหลักสูตรในแนวทางการจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนนั้นได้จริง มีคุณภาพดี ได้ผลตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

พิสิษฐ์ แก้ววรรณ และคณะ (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ผ่านการอบรมส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ และคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียนเพื่อประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้วิจัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้น ผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยปัญญา พบว่า ด้านความรู้ ความเข้าใจ ครูผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ด้านเจตคติครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อัญชัน ขุนนาแก้ว (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญ มีระดับการปฏิบัติการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

นิรันดร์ กากแก้วและคณะ (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทําริวิจัยในชั้นเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสร้างขึ้นโดยผสมผสานแนวคิดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแนวใหม่ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ

สุรีย์มาศ สุขกลีและพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ การจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ ให้ศึกษาค้นคว้า การให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ผู้นิเทศให้ความรู้ ความช่วยเหลือ และเป็นพี่ปรึกษาได้จัดลำดับความต้องการและความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุง นำประเด็นที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย มาวิเคราะห์หาแนวทาง

ในการพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน 2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีมงานการให้ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม วิธีการทำงานโดยยึดบทบาทของสมาชิก ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหากระบวนการทำงานเป็นทีม ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม และมีบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม 3. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร ตำราต่าง ๆ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ส่งเสริม สนับสนุนมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 4. การพัฒนาหลักสูตร โดยการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร มีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ และเหมาะสม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร มีเอกสาร ตำรา หนังสือให้ครูศึกษาค้นคว้า มีการประเมินผลหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นผู้มีส่วนร่วม มีการกำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้หลักสูตร 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา สามารถใช้การวิจัยในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ จัดหาวิทยากรมาบรรยาย ให้ความรู้จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย สนับสนุนส่งเสริม และจัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย ให้คำแนะนำ และมีส่วนร่วมในการวิจัย

อภิญญา เดชโคบุตรและสำเร็จ ยุธชัย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความต้องการจำเป็นตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการวัดผลและประเมินผล 2) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านหลักสูตร และการนำไปใช้ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีดังนี้ 1) สถานศึกษาควรมีการจัดประชุม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลให้ถูกต้องตามระเบียบการวัดผล และประเมินผลอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) สถานศึกษาควรมีการจัดบรรยายภาคในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างความสนใจและสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน 4) ผู้บริหาร

ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน

5) ผู้บริหารควร สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพตนเองในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน โดยเฉพาะสื่อการสอนด้านคอมพิวเตอร์ และมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อ และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

นงศันุช จอมเกาะและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่มาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนทั้งสามขนาดมีการดำเนินการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) โรงเรียนขนาดใหญ่ 2) โรงเรียนขนาดกลาง 3) โรงเรียนขนาดเล็ก การดำเนินงานนิเทศภายในโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

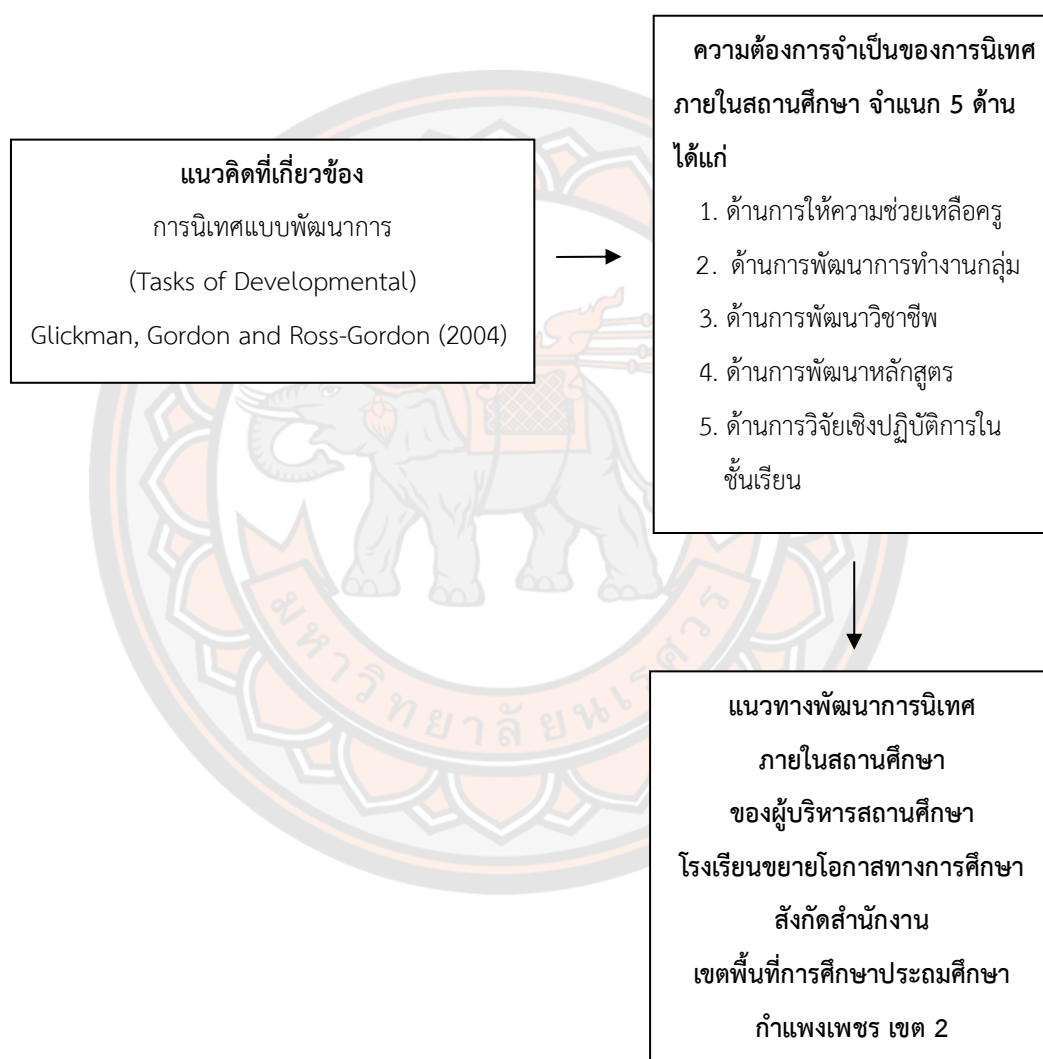
William (1994 อ้างถึงใน ณัฐพร วัตถุ, 2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียน และการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนโดยศึกษาจากครูผู้สอน ผู้บริหาร และประธานสหภาพ ครูผู้สอนในเขตโรงเรียนอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ในเมืองขนาดใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนียได้ รวบรวม ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสำรวจประมาณค่าจากผู้บริหารโรงเรียน 159 คน และครูผู้สอน 195 คน จากโรงเรียน 11 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการสอน และเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าได้สังเกตการณ์ สอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำและผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญ และรับผิดชอบต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมากกว่าการจัดการด้านอื่น ๆ และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรลดนวัตกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

Allen (1997 อ้างถึงใน วิชชุดา เขียวขุ่ม, 2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการและการนิเทศของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล : ความจำเป็นในการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ พบว่าการจัดการและการนิเทศของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเน้นการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการพัฒนาด้านการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง การนิเทศที่เหมาะสมนั้นโรงเรียนควรเน้นย้ำถึงหลักการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องด้วยการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มการเรียนการสอน ดังนั้นจึงเสนอแนวทางสำหรับกลุ่มเครือข่ายการนิเทศของโรงเรียน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ในการดำเนินการนิเทศแบบคลินิกและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์หลักของการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน

Hall & Robert (1999 อ้างถึงใน เบญจมาศ นิลกำแหงและคณะ 2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนดีลาแวร์ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ นั้น ถ้าองค์กรใดมีทีมงานที่เข้มแข็ง และมีการวางแผนทำงานร่วมกันที่ดีย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งขั้นตอนการทำวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 49 โรงเรียน 721 คน (ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน สถิรพร เชาวันชัย, 2561, หน้า 62) ได้จำนวน 254 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแต่ละโรงเรียน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนตามขนาดโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2564

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนบ้านสุขสำราญ	ขนาดกลาง	14	5
2	โรงเรียนบ้านบึงหล่ม	ขนาดกลาง	16	7
3	โรงเรียนบ้านใหม่เจริญสุข	ขนาดกลาง	14	5
4	โรงเรียนบ้านคลองน้ำไหลใต้	ขนาดกลาง	17	7
5	โรงเรียนบ้านโชคชัยพัฒนา	ขนาดกลาง	14	5
6	โรงเรียนบ้านปากคลองลาน	ขนาดกลาง	17	7
7	โรงเรียนบ้านแปลงสี	ขนาดกลาง	15	5
8	โรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน	ขนาดกลาง	14	5
9	โรงเรียนบ้านคลองมดแดง	ขนาดกลาง	13	6
10	โรงเรียนบ้านมอสมบุญ มิตรภาพที่ 189	ขนาดกลาง	16	7
11	โรงเรียนบ้านคลองแยงวิทยา	ขนาดกลาง	14	4
12	โรงเรียนบ้านสักงามประชา สรรค์ (เกษตรศาสตร์อนุสรณ์37)	ขนาดกลาง	12	5
13	โรงเรียนบ้านวัดคูหาสวรรค์	ขนาดกลาง	17	7
14	โรงเรียนบ้านพุดโบก	ขนาดกลาง	15	5
15	โรงเรียนบ้านหนองน้ำแดง	ขนาดกลาง	14	5
16	โรงเรียนบ้านส่องตาแล	ขนาดกลาง	13	6
17	โรงเรียนบ้านวังน้ำพัฒนา	ขนาดกลาง	14	5
18	โรงเรียนบ้านเกาะแก้วอนุสรณ์	ขนาดกลาง	18	7
19	โรงเรียนบ้านหนองตะเคียน	ขนาดกลาง	14	5
20	โรงเรียนบ้านโป่งตู๊ประชาอุทิศ	ขนาดกลาง	18	6

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
21	โรงเรียนบ้านวังตาช่วย	ขนาดกลาง	17	5
22	โรงเรียนบ้านไร่ดอนแตง	ขนาดกลาง	15	5
23	โรงเรียนบ้านหนองชะแอน	ขนาดกลาง	17	7
24	โรงเรียนชุมชนบ้านสลกบาตร (วันครู 2504)	ขนาดเล็ก	10	5
25	โรงเรียนชุมชนประชาสามัคคี	ขนาดกลาง	16	6
26	โรงเรียนประชารักษ์ศึกษา	ขนาดเล็ก	10	5
27	โรงเรียนบ้านท่าพุทรา	ขนาดกลาง	16	6
28	โรงเรียนบ้านวังบัว	ขนาดกลาง	16	6
29	โรงเรียนอนุบาลคลองขลุง	ขนาดกลาง	15	4
30	โรงเรียนวัดพรหมประดิษฐ์	ขนาดกลาง	15	4
31	โรงเรียนบ้านวังหันน้ำดิง	ขนาดกลาง	18	6
32	โรงเรียนบ้านช้างค้ำ	ขนาดเล็ก	11	6
33	โรงเรียนบ้านทรัพย์มะนาว	ขนาดกลาง	15	4
34	โรงเรียนวัดอุเบกขา	ขนาดกลาง	15	4
35	โรงเรียนบ้านถาวรพัฒนา	ขนาดกลาง	9	4
36	โรงเรียนบ้านบึงสำราญ	ขนาดกลาง	15	4
37	โรงเรียนบ้านคลองสุขใจ	ขนาดกลาง	14	4
38	โรงเรียนบ้านทุ่งทอง	ขนาดกลาง	17	7
39	โรงเรียนบ้านเพชรมงคล	ขนาดกลาง	14	4
40	โรงเรียนบ้านปางตาไว	ขนาดกลาง	15	4
41	โรงเรียนบ้านคลองลึกพัฒนา	ขนาดกลาง	15	4

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
42	โรงเรียนบ้านท่าซิ่น	ขนาดกลาง	15	4
43	โรงเรียนบ้านหินดาต ราษฎร์บำรุง	ขนาดกลาง	15	4
44	โรงเรียนบ้านมอเจริญ	ขนาดกลาง	11	5
45	โรงเรียนบ้านอุดมทรัพย์	ขนาดกลาง	18	7
46	โรงเรียนบ้านทุ่งซ่าน	ขนาดกลาง	14	4
47	โรงเรียนบ้านชายเคื่อง	ขนาดกลาง	15	4
48	โรงเรียนบ้านวังชะโอน	ขนาดกลาง	15	4
49	โรงเรียนบ้านบึงสามัคคี กำแพงเพชรเขต	ขนาดกลาง	14	4
รวมทั้งสิ้น			721	254

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (แบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ง หน้า 108-114)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 33 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน | จำนวน 5 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ในส่วนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน สถานศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามแนวคิด กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ครู 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ พิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม และหาดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) รายงานผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัย และ พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกริพร เชาวนชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัย และ พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.3 นายปวิณวัชร ชุมเทียมเมฆชาติ ศึกษาพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริม และพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความ สอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้อง ของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า $IOC < 0.5$ ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ปรากฏว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข หน้า 103-106)

6. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient) ของคอนบัค (Cronbach) พบว่า อยู่ในระดับ 0.976 (ผลการหาค่าความเชื่อมั่นอยู่ในภาคผนวก ค หน้า 107)

7. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขออนุญาตทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) ได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา มีจำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. แปลความหมายของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์

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

4. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 โดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง $PNI_{(modified)}$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2562, หน้า 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรคิดคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ $PNI_{(modified)}$ หมายถึง ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบันในปัจจุบัน (Degree of success) โดยข้อดัชนี

$PNI_{(modified)}$ สูง แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูง มากกว่าข้อรายการที่มีค่าดัชนี

$PNI_{(modified)}$ ต่ำ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual response)

5. จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
ที่มีค่าสูงสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง
กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. ศักยภาพผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานนิเทศการศึกษา มีประสบการณ์
การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายปัญญา ภาษาทอง หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและ
พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2

2. ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
สถานศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

2.1 นางสาววิภา บานเย็น ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาสามัคคี อำเภอคลองขลุง
จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2.2 นางศิริภรณ์ ศิริพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัด
กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัย
ใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่มีค่าสูงที่สุด 1 ลำดับแรกในแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน มาสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนด และสร้างแบบสัมภาษณ์ และให้ผู้ให้ข้อมูลเสนอแนวทางการพัฒนา แบ่งออกเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ (แบบสัมภาษณ์อยู่ในภาคผนวก จ หน้า 115-117)

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู | จำนวน 1 ข้อ |
| 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม | จำนวน 1 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ | จำนวน 1 ข้อ |
| 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร | จำนวน 1 ข้อ |
| 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน | จำนวน 1 ข้อ |

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด

2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องรายการประเด็นจากแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1

3. นำแบบสัมภาษณ์นำเสนอและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3. จัดส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิก่อน 1 สัปดาห์

4. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงวัน เวลา และสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่ สัมภาษณ์	เวลาที่ สัมภาษณ์	สถานที่ สัมภาษณ์
1	นายปัญญา ภาษาทอง	15 ธันวาคม 2565	13.00 น.	สพป.กำแพงเพชร เขต 2
2	นางสาววิภา บานเย็น	2 ธันวาคม 2565	10.00 น.	โรงเรียนชุมชนประชาสามัคคี
3	นางศิราภรณ์ ศิริพันธ์	17 ธันวาคม 2565	10.00 น.	โรงเรียนบ้านวังบัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดข้อมูล
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล แล้วสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	71	28.0
1.2 หญิง	183	72.0
รวม	254	100
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	158	62.2
2.2 ปริญญาโท	91	35.8
2.3 ปริญญาเอก	5	2.0
รวม	254	100
3. วิทยฐานะ		
3.1 ไม่มีวิทยฐานะ	139	54.7
3.2 วิทยฐานะชำนาญการ	56	22.0
3.3 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	56	22.8
3.4 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	0	0
3.5 วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	1	4.0
รวม	254	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1.1 น้อยกว่า 5 ปี	104	40.9
1.2 5 - 10 ปี	58	22.8
1.3 11 - 20 ปี	61	24.0
1.4 มากกว่า 20	31	12.2
รวม	254	100

จากตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.0 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.2 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 54.7 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผลของการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน ผลการวิจัยได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือครู	4.10	0.70	มาก	4.44	0.58	มาก	0.084	1
2	ด้านการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม	4.21	0.71	มาก	4.53	0.57	มากที่สุด	0.075	3
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.32	0.65	มาก	4.57	0.54	มากที่สุด	0.058	5
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.19	0.67	มาก	4.50	0.60	มาก	0.074	4
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.14	0.75	มาก	4.44	0.62	มาก	0.076	2
รวม		4.19	0.63	มาก	4.50	0.53	มาก	0.074	-

จากตาราง 4 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ($\bar{X} = 4.21$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ($\bar{X} = 4.53$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.074 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครู มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.084$) และด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{(modified)} = 0.058$)

ตาราง 5 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือครู

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้	4.09	0.79	มาก	4.43	0.68	มาก	0.083	4
2	ผู้บริหารวางแผนและให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.04	0.79	มาก	4.43	0.72	มาก	0.097	2
3	ผู้บริหารแนะนำเทคนิควิธีการสอนจัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน	4.02	0.82	มาก	4.45	0.64	มาก	0.107	1
4	ผู้บริหารสังเกตการสอน วัดและประเมินผลจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.12	0.77	มาก	4.42	0.66	มาก	0.073	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
5	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกับครูผู้สอนเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.83	มาก	4.44	0.74	มาก	0.094	3
6	ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการนิเทศ และการสรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.23	0.76	มาก	4.48	0.65	มาก	0.060	6
รวม		4.09	0.69	มาก	4.44	0.58	มาก	0.085	-

จากตาราง 5 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการนิเทศ และการสรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.23$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสังเกตการสอน วัดและประเมินผลจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.12$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการนิเทศ และการสรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.48$) รองลงมา คือ ผู้บริหารแนะนำเทคนิควิธีการสอน จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.45$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ของการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.085 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารแนะนำเทคนิควิธีการสอน จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียน การสอน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.107$) และผู้บริหารกำหนดปฏิทิน การนิเทศ และการสรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีดัชนี ความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{(modified)} = 0.060$)

ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศ ภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารส่งเสริม ครูผู้สอนและ สร้างความ ตระหนักในการ ทำงานเป็นกลุ่ม	4.20	0.82	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด	0.079	4
2	ผู้บริหารส่งเสริม การประชุม ปรึกษา วางแผน และตั้งเป้าหมาย ร่วมกัน	4.24	0.82	มาก	4.54	0.64	มากที่สุด	0.071	5
3	ผู้บริหาร เสริมสร้าง บรรยากาศที่ดีใน การทำงาน ส่งเสริมทักษะการ ทำงานกลุ่มให้มี ประสิทธิภาพ	4.17	0.80	มาก	4.54	0.61	มากที่สุด	0.089	1

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	modified	
4	ผู้บริหารนำ ปัญหา แก้ปัญหาเป็น กลุ่มเพื่อลด ความขัดแย้ง	4.14	0.81	มาก	4.50	0.68	มาก	0.087	2
5	ผู้บริหารส่งเสริม การจัดกิจกรรม ที่ทำร่วมกันเป็น กลุ่มเพื่อพัฒนา ความคิด สร้างสรรค์ใน การทำงาน	4.24	0.77	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด	0.064	6
6	ผู้บริหารนิเทศ แบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	4.29	0.76	มาก	4.56	0.68	มากที่สุด	0.063	7
7	ผู้บริหาร สนับสนุนและ เสริมแรงโดย การสร้างขวัญ กำลังใจให้กับ ทีมงานใน สถานศึกษา	4.19	0.83	มาก	4.52	0.70	มากที่สุด	0.079	3
รวม		4.21	0.71	มาก	4.53	0.57	มากที่สุด	0.076	-

จากตาราง 6 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนการทำงานเป็นกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการประชุม ปรึกษา วางแผน และตั้งเป้าหมายร่วมกัน และผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.24$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนการทำงานเป็นกลุ่ม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.56$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการประชุม ปรึกษา วางแผน และตั้งเป้าหมายร่วมกัน และผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}= 4.54$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.076 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.089$) และผู้บริหารนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{(modified)} = 0.063$)

ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ครูผู้สอนเข้ารับ การอบรม ให้มี ความรู้ ความ เข้าใจในวิชาที่ สอน หลักการ และเทคนิคการ สอน	4.35	0.70	มาก	4.56	0.66	มากที่สุด	0.048	7
2	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ให้ครูผู้สอนรู้จัก นักเรียนเป็น รายบุคคล	4.29	0.45	มาก	4.54	0.61	มากที่สุด	0.058	4
3	ผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูผู้สอนมี ทัศนคติที่ดีต่อ อาชีพครู	4.37	0.73	มาก	4.56	0.62	มากที่สุด	0.043	8
4	ผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูผู้สอนมี บุคลิกภาพดี	4.33	0.71	มาก	4.57	0.60	มากที่สุด	0.055	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	modified	
	ผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูผู้สอนมี ความคิด สร้างสรรค์	4.28	0.76	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด	0.063	3
6	ผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูผู้สอนมี คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติ ตนเป็นตัวอย่าง ที่ดี	4.38	0.75	มาก	4.61	0.60	มากที่สุด	0.053	6
7	ผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูผู้สอนรู้จัก การใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี สารสนเทศที่ ทันสมัยมาใช้ในการ จัดการเรียน การสอน	4.32	0.77	มาก	4.61	0.62	มากที่สุด	0.067	2
8	ผู้บริหาร ประเมินผล ปฏิบัติงาน ร่วมกันกับ ครูผู้สอนอย่าง ต่อเนื่อง	4.21	0.76	มาก	4.53	0.67	มากที่สุด	0.076	1
	รวม	4.32	0.65	มาก	4.57	0.54	มากที่สุด	0.058	-

จากตาราง 7 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนานิเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.38$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ($\bar{X}=4.37$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนานิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.61$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.058 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.076$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{(modified)} = 0.043$)

ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาและกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.16	0.74	มาก	4.48	0.68	มาก	0.077	3
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา	4.30	0.75	มาก	4.50	0.70	มาก	0.047	7
3	ผู้บริหารนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.15	0.76	มาก	4.46	0.66	มาก	0.075	4
4	ผู้บริหารประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.12	0.73	มาก	4.50	0.64	มาก	0.092	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
5	ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบหลักสูตร ของสถานศึกษาให้มี ความสอดคล้องกับ ความต้องการของ ผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน	4.13	0.76	มาก	4.50	0.66	มาก	0.090	2
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูผู้สอนพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาให้เป็น ปัจจุบัน	4.28	0.70	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด	0.063	6
7	ผู้บริหารรายงาน สรุปผลการ ดำเนินการบริหาร หลักสูตร สถานศึกษาให้ ชุมชนหรือองค์กร ภายนอกได้รับทราบ	4.17	0.75	มาก	4.48	0.67	มาก	0.074	5
รวม		4.19	0.67	มาก	4.50	0.60	มาก	0.074	-

จากตาราง 8 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณา
 ในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ และ
 หน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.30$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม
 ให้ครูผู้สอนพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=4.28$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=4.55$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา ผู้บริหารประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และผู้บริหารติดตามตรวจสอบหลักสูตรของสถานศึกษา ให้ความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น ชุมชน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.28$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.074 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.092$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{(modified)} = 0.047$)

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	modified	
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ คำปรึกษา แนะนำ แก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ การจัดทำงานวิจัย ในชั้นเรียน	4.08	0.79	มาก	4.40	0.65	มาก	0.078	2
2	ผู้บริหารสนับสนุน การทำวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้น เรียน ให้ครูผู้สอน สามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยใช้ กระบวนการวิจัยที่ เหมาะสม เพื่อให้ เกิดการพัฒนาต่อ ผู้เรียน	4.16	0.79	มาก	4.48	0.66	มาก	0.077	3
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ใช้การวิจัยเป็นส่วน หนึ่งของการ แก้ปัญหาและการ พัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียน การสอน	4.17	0.78	มาก	4.47	0.65	มาก	0.072	5

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	modified	
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูผู้สอนแลกเปลี่ยน เรียนรู้การวิจัยใน ชั้นเรียน	4.13	0.80	มาก	4.46	0.68	มาก	0.080	1
5	ผู้บริหารสร้าง แรงจูงใจให้ ครูผู้สอนเห็น ความสำคัญ ความจำเป็นของ งานวิจัยในชั้นเรียน	4.12	0.84	มาก	4.43	0.74	มาก	0.075	4
รวม		4.14	0.75	มาก	4.45	0.62	มาก	0.076	-

จากตาราง 9 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียน ($\bar{X}=4.16$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียน ($\bar{X}=4.48$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.47$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ของการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.076 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.080$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{(modified)} = 0.072$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู 2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม 3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยนำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยเลือกข้อที่มีดัชนีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีค่าสูงสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 รายละเอียดประเด็นหัวข้อการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู

ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาหรือส่งเสริม ให้คำแนะนำเทคนิควิธีการสอน จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

...ผู้บริหารควรจะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหา คอยชี้แนะให้ครูพัฒนาเทคนิคการสอน ให้เป็น Active Learning และพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่หรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา

...ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอโดยให้ครูเขียนโครงการขึ้นมา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 15 ธันวาคม 2565)

...แนะนำให้ครูเน้นกระบวนการ วิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณโดยให้ครูเขียนโครงการและนำลงสู่แผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเป็นการวางแผนให้ครูมีงบประมาณในการจัดหาสื่อ/อุปกรณ์ต่าง ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 2 ธันวาคม 2565)

...ประชุม/วางแผน สำนวญความต้องการสภาพปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน

...ดำเนินการนิเทศโดยการเยี่ยมชั้นเรียนและ PLC เป็นประจำสัปดาห์ละครั้งหรือเดือนละครั้ง..จัดทำแผนโครงการเพื่อจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามความต้องการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 17 ธันวาคม 2565)

2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม

ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาหรือเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

...ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน ไม่มีความลำเอียง...มีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกันกับทุกคน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 15 ธันวาคม 2565)

...การทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่ได้หมายถึงการเข้ากับผู้อื่นได้ดีเพียงอย่างเดียว เพราะเราต้องอาศัยความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดีอีกด้วย..ต้องมีเป้าหมายชัดเจน..มีระบบ ทุกคนรู้หน้าที่ เป็นพลังบวกให้กันและกัน สนับสนุน แบ่งปัน ชื่นชม งานจึงจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 2 ธันวาคม 2565)

...จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม..เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

...สร้างเป้าหมายร่วมกัน มอบหมายงานให้ตรงกับบทบาทและความสามารถ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 17 ธันวาคม 2565)

3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกันกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

...การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้บริหารควรต้องประเมินแบบกัลยาณมิตร ไม่เข้าข้างใคร มองที่ผลงาน..กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัด สร้างเครื่องมือในการประเมินร่วมกันและนำผลที่ได้มาแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 15 ธันวาคม 2565)

...ควรมีการวางแผนการนิเทศชั้นเรียน...มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน...ให้ครู
นำเสนอผลการปฏิบัติงานทุกภาคเรียนในรูปแบบการนำเสนอ หรือเล่มรายงานการปฏิบัติงาน...
ส่งเสริมให้ครูได้รับการประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 2 ธันวาคม 2565)

...ดำเนินการโดยการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศ
และร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน...นำผลการนิเทศมาทบทวนพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้
กระบวนการ PLC เพื่อหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 17 ธันวาคม 2565)

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

...ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินร่วมกันกับทุกฝ่าย...กำหนด
หลักเกณฑ์ วิธีการ และสร้างเครื่องมือในการประเมิน เก็บข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สรุปผล นำผลที่ได้มา
พัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามบริบทของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 15 ธันวาคม 2565)

...ควรมีการประเมินก่อนนำไปใช้ ระหว่างใช้ หลังการใช้หลักสูตร...ประเมินจุดประสงค์
เครื่องมือและเกณฑ์วัดผล...ต้องคำนึงถึงข้อมูลที่เป็นจริง ขอบเขต ช่วงเวลา วิเคราะห์ข้อมูลอย่าง
รอบคอบ และสรุปผลเพื่อนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 2 ธันวาคม 2565)

...เน้นการมีส่วนร่วมรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และ
คุณภาพ

...นิเทศติดตามการใช้หลักสูตร ตรวจสอบแผนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรของ
สถานศึกษาและเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 17 ธันวาคม 2565)

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การวิจัยในชั้นเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

...PLC กันในกลุ่มสาระการเรียนรู้ถึงปัญหาที่พบเจอ สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกัน
ตัดสินใจเลือกแนวทางสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา นำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา แล้วนำผล
การใช้นวัตกรรมเพื่อเปรียบเทียบว่าตรงตามจุดประสงค์หรือไม่...ร่วมกันปรับปรุงพัฒนานวัตกรรม

และแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันกับครูในกลุ่มสาระเดียวกันหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 15 ธันวาคม 2565)

...ใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเจอ...ครูที่มีปัญหาเดียวกันจับกลุ่มเพื่อหาทางแก้ปัญหาด้วยการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรม...นำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหาและกลับมาพูดคุยกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือหลังจากได้ผลในการแก้ปัญหาแล้ว

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 2 ธันวาคม 2565)

...ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาและใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชั้นเรียนและกลุ่มสาระ โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยระหว่างชั้นเรียนในแต่ละสัปดาห์และร่วมกันพูดคุยเป็นกลุ่มใหญ่เดือนละ 1 ครั้ง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 17 ธันวาคม 2565)



จากการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยจึงเสนอผลการศึกษานำแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2

ที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือครู	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ปัญหา และ ชี้แนะให้ครูพัฒนาเทคนิคการสอน กระบวนการสอน เป็น Active Learning 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาหรือ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณ โดยให้ครูเขียนโครงการและนำลงสู่แผนปฏิบัติงาน ประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความ ต้องการ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศชั้นเรียน และทำ PLC เป็นประจำ อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2
2	ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็น ของครูทุกคน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อวาง การแผนการทำงานร่วมกันกับทุกคน มีเป้าหมาย มีระบบที่ชัดเจน และสร้างเป้าหมายร่วมกัน มอบหมายงานให้ตรงกับบทบาทและความสามารถ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมปลุกบวให้ กันและกัน สนับสนุน แบ่งปัน ชื่นชม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้าง สัมพันธ์ให้กับบุคลากร เน้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็น

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มองที่ผลงาน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัด สร้างเครื่องมือในการประเมินร่วมกันและนำผลที่ได้มาแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการนิเทศชั้นเรียน ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานและรายงานผลทุกภาคเรียนเป็นรูปเล่มหรือการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการนิเทศชั้นเรียนมาทบทวนพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อหาแนวทางพัฒนา และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวัตถุประสงค์หลักเกณฑ์ วิธีการ และสร้างเครื่องมือในการประเมิน เก็บข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สรุปผล นำผลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามบริบทของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินก่อนนำไปใช้ ระหว่างใช้ หลังการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ และสรุปผล เพื่อนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อไป 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม รับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพ นิเทศติดตามการใช้หลักสูตร 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบแผนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรของสถานศึกษา และเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู PLC กันในกลุ่มสาระการเรียนรู้ถึงปัญหาที่พบเจอ สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันตัดสินใจเลือก แนวทางสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู นำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา แล้วนำผลการใช้ มาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบว่าตรงตาม จุดประสงค์หรือไม่ ร่วมกันปรับปรุงพัฒนา นวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้กับครู ในกลุ่มสาระเดียวกันหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษาและใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชั้นเรียนและกลุ่ม สาระในแต่ละสัปดาห์และร่วมกันพูดคุยเป็นกลุ่ม ใหญ่เดือนละ 1 ครั้ง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC แบ่งเป็นกลุ่มย่อยระหว่างชั้นเรียน สัปดาห์ละ 1 ครั้งและกลุ่มใหญ่ เดือนละ 1 ครั้ง

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทาง การพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยแบ่ง ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 254 คน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.074 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครู มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด

($PNI_{(modified)} = 0.084$ ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{(modified)} = 0.058$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครู ในภาพรวมของสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการนิเทศ และการสรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่วนภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการนิเทศ และการสรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และการประเมินความต้องการจำเป็น($PNI_{(modified)}$) ในภาพรวมเท่ากับ 0.085 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารแนะนำเทคนิควิธีการสอน จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.107$)

1.2 ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม ในภาพรวมของสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ส่วนภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ในภาพรวมเท่ากับ 0.076 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.089$)

1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมของสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ส่วนภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ในภาพรวมเท่ากับ 0.058 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.076$)

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวมของสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา ส่วนภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน และการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$)

ในภาพรวมเท่ากับ 0.074 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษามีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.092$)

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในภาพรวมของสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้การใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียน และการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{(modified)}$) ในภาพรวมเท่ากับ 0.076 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{(modified)} = 0.080$)

2. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พบว่า มีแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนี้

2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิเคราะห์ปัญหาและแนะนำให้ครูพัฒนาเทคนิคการสอนกระบวนการสอนเป็น Active Learning ส่งเสริมให้ครูพัฒนาหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ สนับสนุนงบประมาณ โดยให้ครูเขียนโครงการและนำลงสู่แผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ และผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศชั้นเรียนและทำ PLC เป็นประจำ อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง

2.2 ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน ต้องมีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกันกับทุกคน มีเป้าหมาย มีระบบที่ชัดเจน และสร้างเป้าหมายร่วมกัน มอบหมายงานให้ตรงกับบทบาทและความสามารถ ส่งเสริมพลังบวกให้กันและกัน สนับสนุน แบ่งปัน ชื่นชม และจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

2.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มองที่ผลงาน กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัด สร้างเครื่องมือในการประเมินร่วมกัน และนำผลที่ได้มาแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนการนิเทศชั้นเรียน ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานและรายงานผลทุกภาคเรียนเป็นรูปเล่มหรือการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน และนำผลการนิเทศชั้นเรียนมาทบทวนพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อหาแนวทางพัฒนาและแก้ปัญหาร่วมกัน

2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดวัตถุประสงค์หลักเกณฑ์ วิธีการ และสร้างเครื่องมือในการประเมิน เก็บข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สรุปผล นำผลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามบริบทของสถานศึกษา ต้องมีการประเมินก่อนนำไปใช้ ระหว่างใช้ หลังการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ และสรุปผลเพื่อนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อไป เน้นการมีส่วนร่วมรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพ นิเทศติดตามการใช้หลักสูตร และตรวจสอบแผนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรของสถานศึกษา และเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครู PLC กันในกลุ่มสาระการเรียนรู้ถึงปัญหาที่พบเจอ สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหา นำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา แล้วนำผลการใช้มาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบว่าตรงตามจุดประสงค์หรือไม่ และร่วมกันปรับปรุงพัฒนานวัตกรรม และแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันกับครูในกลุ่มสาระเดียวกันหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริม ให้ครูที่มีปัญหาเดียวกันจับกลุ่มเพื่อหาทางแก้ปัญหาด้วยการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมแล้วนำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหาและกลับมาพูดคุยกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือหลังจากได้ผลในการแก้ปัญหา มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาและใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชั้นเรียนและกลุ่มสาระ โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยระหว่างชั้นเรียนในแต่ละสัปดาห์และร่วมกันพูดคุยเป็นกลุ่มใหญ่เดือนละ 1 ครั้ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.074 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครู มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครูผู้สอนและนักเรียน โดยเป็นการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายใน

สถานศึกษา ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีความต้องการหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ ต้องการให้ผู้นิเทศแนะนำเทคนิควิธีการสอน จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนมีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการวางแผนงาน และได้รับคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้ร่วมกันปรึกษาหารือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุผลสำเร็จในการที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น โดยใช้กิจกรรมและวิธีการที่หลากหลาย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (2004) ที่กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือครู (Direct Assistance) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือครูผู้สอน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครูผู้สอน นักเรียน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) การนิเทศแบบคลินิก 2) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 3) การสาธิตการสอน 4) การร่วมสอน และ 5) การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากร และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนยังเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อประกอบการเลื่อนหรือขอมีวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครู ครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และมีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการช่วยเหลือ แนะนำจากผู้นิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา เดชโคบุตร และสำเร็จ ยุธชัย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความต้องการจำเป็นตามลำดับดังนี้ (1) ด้านการวัดผล และประเมินผล (2) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน (3) ด้านการจัดการเรียนการสอน (4) ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ (5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

2. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.074 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ และยังได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูนำเทคนิควิธีการสอนมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (2004) ที่กล่าวว่า ให้มีการจัดกิจกรรมการอบรม เพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ส่งผลไปสู่นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดอบรม เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับวิชาชีพ โดยการสอดแทรกข้อคิด เพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูอยู่เสมอ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชัน ขุนนาแก้ว (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญ มีระดับการปฏิบัติการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐ์ แก้ววรรณ และคณะ (2558) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ด้านการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ผ่านการอบรมส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ และคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้วิจัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้น ผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยปัญญา พบว่า ด้านความรู้ ครูเข้าใจครูที่เข้ารับการอบรมทุกคนมีความก้าวหน้า ในด้านความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ด้านเจตคติครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิเคราะห์ปัญหาและแนะนำให้ครูพัฒนาเทคนิคการสอนกระบวนการสอนเป็น Active Learning ส่งเสริมให้ครูพัฒนาหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ สนับสนุนงบประมาณโดยให้ครูเขียนโครงการ และนำลงสู่แผนปฏิบัติงาน

ประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ และผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศชั้นเรียน และทำ PLC เป็นประจำ อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการช่วยเหลือ ให้คำชี้แนะ วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนพัฒนากระบวนการสอนเป็นแบบเชิงรุก (Active Learning) ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติมากกว่านั่งฟังครูสอน และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ขึ้นมา อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (2004) ที่กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือครู เป็นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครูผู้สอนนักเรียน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) การนิเทศแบบคลินิก 2) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 3) การสาธิตการสอน 4) การร่วมสอน และ 5) การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรและสื่อเรียนรู้ต่าง ๆ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด นาคกุล (2550) ที่ทำการวิจัยเรื่องการปรับปรุงการนิเทศภายในของโรงเรียนต้นธงวิทยา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการนิเทศภายในที่สำคัญคือครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในทุกขั้นตอน แนวทางในการแก้ปัญหา คือ การพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะการปฏิบัติการนิเทศภายในโดยการศึกษาเอกสารและรับฟังคำบรรยาย การฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนการนิเทศภายใน การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศภายในด้วยวิธีการประชุม การสังเกตการสอน และเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา การศึกษานอกสถานที่ การประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน ปรับปรุงการนิเทศภายใน ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการนิเทศภายในสูงขึ้น ทั้ง 5 ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์มาศ สุขกลี และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยนำประเด็นที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยมาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน ด้านการสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน หลักการ และเทคนิคการสอน มีความรู้ ความเข้าใจในผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพร วัตถุ (2560) ที่กล่าวว่า หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ผลักดันกระตุ้น และชักจูงให้บุคลากรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนซึ่งมีหน้าที่โดยตรงต่อตัวเด็ก และให้การสอนแก่ตัวเด็กได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ อีกทั้งการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยให้ครูผู้สอนเขียนโครงการ เพื่อขอรับงบประมาณในการสนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหางบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยเหลือได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วรรณศรี (2557) ที่ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ

การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศเพื่อให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอน ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อการเขียนโครงการ ที่จะพัฒนาและเป็นขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ เพื่ออนุมัติการดำเนินการ และ การทำ PLC (ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) ก็เป็นส่วนสำคัญในการวิเคราะห์ถึงปัญหาที่ครูผู้สอน ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงปัญหา และร่วมช่วยกันคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหา จะให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนหรือแม้กระทั่งปัญหาที่เกิดจากการบริหาร สถานศึกษาได้อย่างตรงจุด และทำให้การแก้ไขปัญหามีความชัดเจน ได้รับทราบไปพร้อม ๆ กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hord (1997) ที่กล่าวว่า การที่ครูและผู้บริหารมีความพยายามใน การประสานความร่วมมือระหว่างกัน เป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพ ซึ่งภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครู และผู้บริหารไปสู่ การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจปฏิบัติงาน ร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Allen (1997) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการ และ การนิเทศของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล : ความจำเป็นในการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการ และการนิเทศของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องเน้นการพัฒนา ความสามารถในการจัดเรียนการสอนของครูผู้สอน และความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็น ระบบ ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการพัฒนาทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง การนิเทศ ที่เหมาะสมนั้น โรงเรียนควรเน้นย้ำถึงหลักการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องด้วย การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมด้านการศึกษา ดังนั้นจึงเสนอแนวทาง สำหรับกลุ่มเครือข่ายการนิเทศของโรงเรียน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่าย ในการดำเนินการนิเทศแบบคลินิก และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์หลักของการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.2 ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยอมรับฟัง ความคิดเห็นของครูทุกคน ต้องมีการประชุม เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกันกับทุกคน มีเป้าหมาย มีระบบที่ชัดเจน และสร้างเป้าหมายร่วมกัน มอบหมายงานให้ตรงกับบทบาท และความสามารถ ส่งเสริมพลังบวกให้กันและกัน สนับสนุน แบ่งปัน ชื่นชม และจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ในการบริหารสถานศึกษาการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานด้วย การบริหารงานที่เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้เข้ามามีบทบาทในการร่วมกันคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน จะก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร และตกลงใจร่วมกันในการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้บรรลุ

เป้าหมาย จะต้องมองคน มองงาน และมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของบุคคล มันเสริมสร้างพลังงานด้านบวกให้กับบุคลากรด้วยคำชื่นชม แสดงความยินดี หรือมอบของขวัญ เล็กน้อยในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (2004) กล่าวไว้ว่า กลุ่มที่สามารถทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความสามัคคีปรองดองกันนั้น ต้องมีผู้นำกลุ่มที่มีความสามารถ และมีความชำนาญ โดยเฉพาะบุคคลที่สำคัญที่สุดในการที่จะช่วยให้งานกลุ่มประสบผลสำเร็จก็คือ ผู้นำหรือผู้นำกลุ่ม ดังนั้น ในการนิเทศการสอน เพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ผู้นำหรือผู้นำกลุ่มจะต้องเข้าใจว่าในการทำงานกลุ่มนั้นต้องอาศัยบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิก เพื่อให้ งานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hall & Robert (1999) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนติลาแวร์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานใน องค์การต่าง ๆ นั้น ถ้าองค์กรใดมีทีมงานที่เข้มแข็ง และมีการวางแผนทำงานร่วมกันที่ดีย่อมจะส่งผล ต่อการปฏิบัติการกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ซึ่งเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหาร จะต้องสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสุริย์มาศ สุขกลี และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีรูปแบบการพัฒนาโดยการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้าง หรือพัฒนาทีมงานการให้ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึด วัตถุประสงค์ของกลุ่ม วิธีการทำงานโดยยึดบทบาทของสมาชิก ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหากระบวนการทำงานเป็นทีม ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนากระบวนการ ทำงานเป็นทีม และมีบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำ และผู้ตาม

3.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มองที่ผลงาน กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัด สร้างเครื่องมือ ในการประเมินร่วมกัน และนำผลที่ได้มาแก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนการนิเทศ ชั้นเรียน ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานและรายงานผลทุกภาคเรียนเป็นรูปเล่มหรือการนำเสนอผล การปฏิบัติงาน และนำผลการนิเทศชั้นเรียนมาทบทวนพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อหาแนวทางพัฒนา และแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอน เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำมาพัฒนา และต่อยอดความรู้ของตนเอง อีกทั้งยังสามารถ นำผลที่ได้จากการอบรมต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับบุคลากรคนอื่น ๆ ในสถานศึกษา ได้ และยังสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อนำมาเป็นผลงานของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็น การพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ให้มีความเจริญงอกงาม การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ เป็น ส่วนสำคัญที่คอยกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในการประเมินผลงานต้องมีการกำหนด

ขอบเขต หลักเกณฑ์ในการประเมินอย่างชัดเจนร่วมกันกับครูผู้สอน ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีการนิเทศชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นกัลยาณมิตร เพื่อคอยรับฟัง และให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนที่พบเจอปัญหา ทำให้ครูมองเห็นถึงความใส่ใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครูผู้สอน นำผลการอบรม การปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอนเป็นประจำหรือสัปดาห์ละ 1 ครั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (2004) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และความรู้ด้านอื่น ๆ และช่วยส่งเสริมงานในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้า มีสมรรถภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์ ปานทอง (2556) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการดูตัวอย่างโดยการฟังตัว 2) ด้านการศึกษาจากคู่มือ 3) ด้านฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 4) ด้านการพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติการพัฒนาตนเอง โดยแสวงหาความรู้รอบ 5) ด้านสรุปข้อเท็จจริง 6) ด้านการศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ 7) ด้านการจัดการความรู้ 8) ด้านการเป็นที่ปรึกษา 9) ด้านการสอนงาน 10) ด้านการเป็นพี่เลี้ยง 11) ด้านการเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข 12) ด้านกิจกรรมการคุยกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 13) ด้านการเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่หลากหลายขยายสู่ชุมชน และ 14) ด้านกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์นุช จอมเกาะ และคณะ (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์มาศ สุขกลี และพัชรินทร์ รุจิรานุกุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีรูปแบบการพัฒนาโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร ตำราต่าง ๆ ส่งเสริม สนับสนุนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูส่งเสริม สนับสนุนมีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริม สนับสนุนมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร กำหนดวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และสร้างเครื่องมือในการประเมิน เก็บข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สรุปผล นำผลที่ได้มา

พัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามบริบทของสถานศึกษา ต้องมีการประเมินก่อนนำไปใช้ ระหว่างใช้ หลังการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ และสรุปผลเพื่อนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อไป เน้นการมีส่วนร่วมรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และคุณภาพ นิเทศติดตามการใช้หลักสูตร และตรวจสอบแผนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรของสถานศึกษา และเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จะทำให้ทราบถึงข้อดีหรือข้อเสียของหลักสูตร เพื่อนำมาวิเคราะห์และนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ส่งผลให้หลักสูตรนั้นมีคุณภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ และค่านิยมที่ดีต่อสถานศึกษาให้เกิดแก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง และยังช่วยในการบริหารงาน ด้านวิชาการให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ด้วยการนิเทศภายใน สถานศึกษา มีการวางแผนการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับหลักสูตรของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน อันจะส่งผล ให้ตัวผู้เรียนเกิดการพัฒนาที่ทันสมัย และส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (2004) กล่าวไว้ว่า การพัฒนา หลักสูตรเป็นงานหนึ่งของการนิเทศการสอนที่จะนำไปสู่พัฒนาการของผลการเรียนของนักเรียน และการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน และระดับผู้ใช้หลักสูตร ก็คือ ครูผู้สอน ดังนั้น ผู้นิเทศจึงควร เข้าใจถึงวิธีการพัฒนาหลักสูตร เพื่อจะได้ร่วมปฏิบัติให้การแนะนำแก่ครูผู้สอน ให้สามารถนำหลักสูตร ที่กำหนดไว้ไปใช้ และปรับใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งหลักสูตรในที่นี้หมายถึงคู่มือครูผู้สอน หนังสือเรียน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่นอกเหนือจากเอกสารหลักสูตร งานพัฒนาหลักสูตรเป็นการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการจัดทำหลักสูตร การนำ หลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมถึง การพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรเกี่ยวกับเรื่องนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ที่ได้กำหนดภาระงานใหม่ตามนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยแบ่ง ออกเป็น 4 กลุ่มงานหลัก ประกอบด้วย 1) กลุ่มบริหารงานวิชาการ 2) กลุ่มบริหารงบประมาณ 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล และ 4) กลุ่มบริหารทั่วไป ซึ่งหัวใจหลักของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือกลุ่มบริหารงานวิชาการ ที่มีภารกิจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา มาลาแฉฉัตร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ ในด้านหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ มีความต้องการการนิเทศการสอนในเรื่องการประเมินผลการใช้

หลักสูตรมากที่สุด เนื่องจากครูยังไม่มีความเข้าใจในการประเมินหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือมีข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขในส่วนใด ในการประเมินหลักสูตรนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อครูในการวางแผนตัดสินใจการใช้หลักสูตรเพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดจุดประสงค์ในการสอน แนวทางในการจัดกิจกรรม เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนจุดมุ่งหมาย และสิ่งที่มุ่งหวังจะให้เกิดกับผู้เรียนทั้งความรู้ พฤติกรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการวัด และประเมินผลผู้เรียน โดยการประเมินหลักสูตรนั้นจะทำให้ครูได้ทราบถึงความเหมาะสมของหลักสูตรในแนวทางการจัดการศึกษาให้เกิดกับผู้เรียนนั้นได้จริง มีคุณภาพดี ได้ผลตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

3.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครู PLC กันในกลุ่มสาระการเรียนรู้ถึงปัญหาที่พบเจอ สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหา นำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา แล้วนำผลการใช้มาวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบว่าตรงตามจุดประสงค์หรือไม่ และร่วมกันปรับปรุงพัฒนานวัตกรรม และแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันกับครูในกลุ่มสาระเดียวกันหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูที่มีปัญหาเดียวกันจับกลุ่มเพื่อหาทางแก้ปัญหาด้วยการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรม แล้วนำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา และกลับมาพูดคุยกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือหลังจากได้ผลในการแก้ปัญหา มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชั้นเรียน และกลุ่มสาระ โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยระหว่างชั้นเรียนในแต่ละสัปดาห์ และร่วมกันพูดคุยเป็นกลุ่มใหญ่เดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC เป็นการรวมตัว ร่วมใจร่วมพลังร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์ที่มีให้กันอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้นำปัญหาที่พบเจอมาเล่าสู่กันฟัง และนำไปแก้ปัญหาด้วยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหาร และครูผู้สอนต้องตระหนัก และเล็งเห็นความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูผู้สอนทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงาน สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไปสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของตนเอง อันจะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (2004) ได้กล่าวไว้ว่า งานนิเทศที่สำคัญต่อการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการเรียนรู้ คือการช่วยเหลือครูผู้สอนในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตัวเอง และพัฒนาการของผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของการนิเทศแบบพัฒนาการที่มุ่งเน้นการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถภาพของครูผู้สอน ผลการเรียนรู้ของ นักเรียนในเวลาเดียวกัน รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับการสังเกตการสอนเป็น กระบวนการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน จึงเป็นกิจกรรมและโครงการการนิเทศภายใน ที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งกิจกรรมหนึ่งที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจและมีการจัดดำเนินการ ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ศีลภาววิทยาต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2560) ที่กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ผู้วิจัยนำผลไปใช้ และสะท้อน ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้กับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของครูผู้สอน และผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร์ กากแก้ว และคณะ (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสร้างขึ้นโดยผสมผสานแนวคิดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแนว ใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์มาศ สุขกลี และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียน มีรูปแบบพัฒนาโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา สามารถใช้ การวิจัยในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมอื่น ๆ จัดหาวิทยากรมา บรรยายให้ความรู้ จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย สนับสนุนส่งเสริม และจัดหางบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือครู มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรแนะนำเทคนิควิธีการสอน และจัดหางบประมาณเพื่อมาสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ และให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. จากการศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประเมินการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูผู้สอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม ส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้จักการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์

3. จากการศึกษา แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำปัญหามาแก้ปัญหาเป็นกลุ่มเพื่อลดความขัดแย้ง เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ นิเทศ และประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเข้าไปมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นในการทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. ควรวิจัยและพัฒนาารูปแบบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.พ.ส.).
- กษมา มาลาแฉจันทร์. (2557). *การศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนที่ปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คนธวรรณ เกษงาม. (2558). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- เชาว์ อินโย. (2554). *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติวัฒน์ สุขป้อม, และคณะ. (2563). *ครูกับเทคโนโลยีการสอนในศตวรรษที่ 21*. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. 15(2), 1-17.
- ณัฐพร วัฒน. (2560). *การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *การจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงคณัฐ จอมเกาะ, และคณะ. (2563). *การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี 2564, 131-193.
- นพวรรณ เทศกุล. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- นิรันดร์ กากแก้วและคณะ. (2560). รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์, 6(1), 81-89.
- บำรุง อรุณประเสริฐ. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงาน
ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปิยสนธิ์ เชื้อทอง. (2557). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
โดยใช้สมองเป็นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2560). นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่.
มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2553). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123
สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2565,
จาก <https://person.mwit.ac.th/01-Statutes/NationalEducation.pdf>
- พิสิษฐ์ แก้ววรรณะ, และคณะ. (2558). เรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการ
เรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา. สืบค้น 24 ตุลาคม 2565,
จาก <http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1600?locale=th>
- วรรณพร ไกรเลิศ. (2554). องค์การกระจายอำนาจ: The 3 Keys To Empowerment.
กรุงเทพมหานคร: เอ อาร์ บีซิเนส เพรส.
- วสันต์ ปานทอง. (2556). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2553). นิเทศการสอน Supervision of Instruction (พิมพ์ครั้งที่ 7). นครปฐม:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชุดา เขียวขุ่ม. (2561). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสทศวิทยาเขตที่พหุลวงเจงงาม
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิมล พิมพ์. (2558). การศึกษาปัญหาและหาความต้องการรับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอน
เครือข่ายโรงเรียนที่ 43 และเครือข่ายโรงเรียนที่ 45 สำนักงานเขตหนองจอก
กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถิรพร เขาวนชัย. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (เอกสารอัดสำเนาประกอบการสอน
ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สมคิด นาคกุล. (2550). การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนต้นธงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สมเดช สีแสง. (2549). คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เรียนดี.
- สายวานิตย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี 2564. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (2564). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา, ปีการศึกษา 2563. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการดำเนินงานนิเทศในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สุนันทา สบายวรรณ. (2555). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุรีย์มาศ สุขกลี, และพัชรินทร์ รุจิรานุกุล. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2560). การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ศาสตร์และศิลป์ในการ
นิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สืบค้น 24 ตุลาคม 2565,
จาก <https://drive.google.com/file/d/1SZtW-4GZ9vfMco9Rec4pvEbyyZmIFBro/view>
- หวน พินิจพันธ์. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- อภิญา เดชโคบุตร, และสำเร็จ ยุธชัย. (2561). ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 4(1), 15-28.
- อริยะ เอมสมบุญ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายใน
สถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 39 (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- อัญชัน ขุนนาแก้ว. (2559). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภท
สามัญเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุษฎีนิพนธ์)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ และคณะ (2552). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คะแนนการ
ทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ*.
สืบค้น 24 ตุลาคม 2565. จาก http://research_1347523807.pdf
- Adam, H. & Dickey, F.G. (1953). *Basic Principles of Supervision*. Ran Nagar. New Delhi:
Euroasia Publishing House. Appleton Century.
- Barrow,R., and,ed. Milburn,G. (1990). *a Critical Dictionary of Educational Concepts*.
(2nd ed.) New York: Teach College Press.
- Davenport, J., & Smetana,L. (2004). *Helpingnew teachers achieve excellence*. (2nd ed).
The Delta Kappa Gamma Bulletin.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. Washington. DC: Robert
Brookings Charles Scripner's Sons.
- Glickman, C.D. (1981). *Developmental Supervisor: Alternative Practices for Helping
Teachers Improve Instruction*. Washington D.C.: Development.
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon. (2007). *Supervision
and Instructional Leadership: A Developmental approach*. 7th ed. Boston:
Allyn & Bacon.

- Glickman, Gordon, Ross-Gordon. (2004). *The basic guide to supervision and instruction leadership*. (3rd ed). The United States of America.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Griffiths, E. Daniel. (1956). *Human Relations in School Administration*. New York:
- Hall, D. & Robert, W. (1999). *The use of dual planning periods by a middle school team*. Dissertation Abstracts International.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory behavior in education*. 3rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice – Hall.
- Harris, Ben M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 5th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Joyce , B., & B. Shower (1987). *The Coaching of Teaching*. Education Leadership.
- Lipham, J. M. and Hoeh, J. A. (1974). *The Principalship: Foundations and Functions*. Michigan: Harper & Row. New York: McGraw – Hall Book.
- Ramseyer, A. John and Other. (1995). *Factors affecting educational Administration*. Ohio: Ohio State University.
- Stufflebeam,D.L., and others. (1985). *Conducting Educational Needs Assessment*.
- Taylor, Frederick W. (1916). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.
- Thomas J. Sergiovanni & Robert J. Starrett (1988). *Supervision Human Perspectives*. United State of America: Kluwer academic.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (แบบสอบถาม เรื่อง) ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เขาวนชัย อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. นายปวิณวัชร ชุมเทียมเขมชาติ ศึกษาพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

1. นายปัญญา ภาษาทอง หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. นางสาววิภา บานเย็น ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาสามัคคี อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. นางศิริภรณ์ ศิริพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ข้อ	ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการให้ความช่วยเหลือครู							
1	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในการ ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารวางแผนและให้คำปรึกษาในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารแนะนำเทคนิควิธีการสอน จัด งบประมาณเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสังเกตการสอน วัดและประเมินผล จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกับครูผู้สอนเพื่อ ช่วยเหลือ แนะนำ ครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการนิเทศ และ การ สรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดย ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม							
7	ผู้บริหารส่งเสริมครูผู้สอนและสร้างความ ตระหนักในการทำงานเป็นกลุ่ม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมการประชุม ปรึกษา วางแผน และตั้งเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
10	ผู้บริหารนำปัญหามาแก้ปัญหาเป็นกลุ่มเพื่อ ลดความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ทำ ร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผล อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสนับสนุนและเสริมแรงโดยการ สร้างขวัญ กำลังใจให้กับทีมงานใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ							
14	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนเข้ารับ การอบรม ให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่ สอน หลักการและเทคนิคการสอน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อ อาชีพครู	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีบุคลิกภาพดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความคิด สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ ดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้จักการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกันกับ ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการพัฒนาหลักสูตร							
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมใน การวิเคราะห์ จัดทำข้อมูลพื้นฐานของ สถานศึกษา และกำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรเพื่อการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการ เรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ หลักสูตรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารติดตามตรวจสอบหลักสูตรของ สถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความ ต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็น ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารรายงานสรุปผลการดำเนินการ บริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้ชุมชนหรือ องค์กรภายนอกได้รับทราบ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน							
29	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน ให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัย ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตากำแพงเพชร เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเห็น ความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัยในชั้น เรียน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

จากตาราง ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่า ความต้องการ
จำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากำแพงเพชร เขต 2 ทุกด้าน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00
แสดงว่า คำถามข้อนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	33

ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 1



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีนางสาวธิดิพร ยางเขียว เป็นผู้วิจัย และ ผศ.ดร.ทัศนะ ศรีปิตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวธิดิพร ยางเขียว

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

3. วิทยฐานะ

☐ ไม่มีวิทยฐานะ ☐ วิทยฐานะชำนาญการ
☐ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ☐ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
☐ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี
☐ 11 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

5. ชื่อโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถาม

.....

[illegible]

[illegible]

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน										
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียน										
33	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน										

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวธิตีพร ยางเขียว

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2



แบบสัมภาษณ์

แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ของ นางสาวธิดิพร ยางเขียว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศนะ ศรีปัดดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษา คำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดๆทั้งสิ้น และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวธิดิพร ยางเขียว

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ประสบการณ์การทำงาน.....

สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครู

ท่านมีแนวทางพัฒนาหรือส่งเสริม ให้คำแนะนำเทคนิควิธีการสอน จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างไร (PNI_(modified) = 0.107)

.....

.....

.....

2. ด้านการพัฒนาการทำงานกลุ่ม

ท่านมีแนวทางพัฒนาหรือเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมทักษะการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพอย่างไร (PNI_(modified) = 0.089)

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ท่านมีแนวทางพัฒนาการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องอย่างไร

(PNI_(modified) = 0.076)

.....

.....

.....

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ท่านมีแนวทางพัฒนาการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างไร (PNI_(modified) =

0.092)

.....

.....

.....

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ท่านมีแนวทางพัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียนอย่างไร

(PNI_(modified) = 0.080)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นางสาวธิติพร ยางเขียว

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร