



รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE INTERNAL ACADEMIC SUPERVISION MODEL FOR
BASIC EDUCATION SCHOOLS

ปวิวัติ แก้วรัตน์

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี



รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE INTERNAL ACADEMIC SUPERVISION MODEL FOR
BASIC EDUCATION SCHOOLS

ปวิวัติ แก้วรัตน์

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

หัวข้อคุณิพนธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	นายปฏิวัติ แก้วรัตนะ
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพจน์ วนิชกุล

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร ชูชาติ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพจน์ วนิชกุล)

..... กรรมการ
(ดร.กิตติมา พฤษภูษณ)

..... กรรมการ
(ดร.สุริยงค์ ขวนขยัน)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.สงบ อินทรมณี)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี อนุมัติให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา

.....
(ดร.ณรงค์เดช รัตนานนท์เสถียร)

ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่..... เดือน พ.ศ. 2558

บทคัดย่อ

หัวข้อดัชนี	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	นายปวิติ แก้วรัตน์
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา
ปีการศึกษา	2557
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพจน์ วนิชกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลการวิจัยได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือครูนิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน จากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสามขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ (จำนวน 47, 154, และ 199 โรงเรียนตามลำดับ) วิธีการสุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน คือ แบบมีระบบและแบบโควตา แบบสอบถามที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่าชนิด 5 ระดับ ซึ่งมีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน คือ การวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดวิธีการนิเทศงานวิชาการให้ชัดเจน มีการประเมินการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงาน และมีการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนให้มีความชัดเจนในเรื่องเป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษา การนิเทศงานวิชาการค้นพบองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ การพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้และการประเมินผลการนิเทศ และ การประเมินผลการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่ให้นำผลการประเมินการนิเทศงานวิชาการนำมาเป็นแนวทางในการนิเทศงานวิชาการในครั้งต่อไปด้วยการให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดทำกลุ่มสนทนากับผู้บริหารการศึกษา จำนวน 15 คน เพื่อยืนยันรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น และได้จัดทำคู่มือการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ABSTRACT

Dissertation Title	THE INTERNAL ACADEMIC SUPERVISION MODEL FOR BASIC EDUCATION SCHOOL
Researcher	Mr. Patiwat Keawrutana
Degree	Doctor of Philosophy
Program	Education Administration
Academic Year	2013
Advisor	Assoc. Prof. Chumpot Wanichagul, Ph.D.

The purposes of this research were to study, to create a model of academic internal supervision for basic education schools, and to confirm the model.

Data was collected by documentation analysis and answering the questionnaires. The sample groups of 400 administrators and academic supervision teachers from three categories schools (small, medium and large types) were conducted. The sample groups were conducted by two-stage sampling (systematic and quota samplings). The statistic employed a constructed 5-rating scale questionnaire with the reliability of 0.895 and the data was analyzed by using percentage, mean and standard deviation.

The research finding for the draft model of academic internal supervision for basic education schools indicated the possibility model should be dealt with four components – the strategic planning, the supervision process, the academic supervision, and the evaluation and the follow-up. The academic supervision which was the core component found to be dealt with five procedures in curriculum development within schools, the development of the learning process, the measurement and evaluation of academic supervision, the development and the use of innovation technology in schools, the development and encourage learning resources, and the measurement of the effectiveness and the implementation of the assignments. The confirmation of the model was conducted by a focus group comprising of 15 expert administrators to confirm the discovered components.

The researcher implied the model to be introduced for academic supervision in the schools by writing a manual of the model of academic internal supervision for basic education schools.

กิตติกรรมประกาศ

ดุขุณินิพนธ์เรื่อง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยวามกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพจน์ วณิชกุล อาจารย์ที่ปรึกษาดุขุณินิพนธ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขในการดำเนินการจัดทำดุขุณินิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและถือเ็นพระคุณอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาไว้เ็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร ชูชาติ ประธานกรรมการสอบ ดุขุณินิพนธ์ ดร.กิตติมา พฤษภูษณ กรรมการร่วม ดร.สุริยงค์ ชวนขยัน กรรมการร่วม และ ดร.สงบ อินทรมณี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ทำให้รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สมบูรณ์ขึ้น และขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาดูตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และให้ข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความอดุสาหะ

คุณค่าอันเกิดจากดุขุณินิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเ็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา อันเ็นที่เคารพพียง และคณาจารย์ผู้ประสาทวิชาความรู้ ที่ให้กำลังใจช่วยเหลือ ตลอดจนผู้มีคุณูปการต่อผู้วิจัยทุกท่าน

ปฎิวัติ แก้วรัตนะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญแผนภูมิ	(13)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความหมายและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดกับการนิเทศ	11
ความหมายการนิเทศ	11
การบริหารงานวิชาการ	15
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	17
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	19
การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	21
การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	26
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	27
ทฤษฎี การนิเทศ	29
หลักและกระบวนการนิเทศ	33
บทบาท ผู้บริหารกับการนิเทศ	40
การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศ	44
การนิเทศภายในสถานศึกษา	50
รูปแบบการนิเทศ	58

สารบัญ

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
งานวิจัยในประเทศ	68
งานวิจัยต่างประเทศ	71
สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	74
3 วิธีดำเนินการวิจัย	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล	83
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	85
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและ ทฤษฎี	
เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายใน	
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	93
ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการ	
ภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังแผนภูมิ	120
ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการ	
ภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	140
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	175
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	175
วิธีดำเนินการวิจัย	175
สรุปผลการวิจัย	175
	178

สารบัญ	หน้า
บทที่	
อภิปรายผลการวิจัย	186
ข้อเสนอแนะ	190
เอกสารอ้างอิง	191
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	260
ภาคผนวก ข รายนามผู้สนทนากลุ่ม	268
ภาคผนวก ค แสดงกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร	271
ภาคผนวก ง แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง	274
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	304
ภาคผนวก ฉ คู่มือการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	323
ประวัติผู้วิจัย	347

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างแต่ละภูมิภาค	75
4.1 แสดงการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	86
4.2 แสดงการวิเคราะห์ การวางแผนกลยุทธ์	94
4.3 แสดงการวิเคราะห์ กระบวนการนิเทศ	96
4.4 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	101
4.5 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	103
4.6 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	107
4.7 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	114
4.8 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	116
4.9 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	118
4.10 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	120
4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	122
4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวางแผนกลยุทธ์	122
4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการนิเทศ	123
4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	126
4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	127
4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวัดประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	129
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	132
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	133
4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.20 แสดงผลการยืนยัน การวางแผนกลยุทธ์	142
4.21 แสดงผลการยืนยัน กระบวนการนิเทศ	146
4.22 แสดงผลการยืนยัน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	149
4.23 แสดงผลการยืนยัน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	152
4.24 แสดงผลการยืนยัน การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	154
4.25 แสดงผลการยืนยัน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	157
4.26 แสดงผลการยืนยัน การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	160
4.27 แสดงผลการยืนยัน การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	163
4.28 แสดง การกำหนดเป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมตัวบ่งชี้การวางแผนกลยุทธ์	166
4.29 แสดง เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินผล ตามตัวชี้วัดที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ	166
4.30 แสดง การกำหนดเป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมตัวบ่งชี้กระบวนการนิเทศ	167
4.31 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินผล ตามตัวชี้วัดที่ 2 กระบวนการนิเทศ	168
4.32 แสดง การกำหนดเป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ งานวิชาการ	169
4.33 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินผล ตัวชี้วัดที่ 3 งานวิชาการ	170
4.34 แสดงการกำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ 4 พฤติกรรมตัวบ่งชี้ที่ 4 การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	174
4.35 แสดงการกำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ 5 การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	174

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	30
2.2 กระบวนการนิเทศการสอนแบบแฮร์ริส	38
2.3 ภาพประกอบกระบวนการวางแผน	48
2.4 ภาพประกอบวงจรการวางแผน	49
2.5 แผนภูมิรูปแบบการนิเทศ	60
2.6 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	74
4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้มาซึ่งร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	93
4.2 แสดงมิติ การวางแผนกลยุทธ์	136
4.3 แสดงมิติ กระบวนการนิเทศ	136
4.4 แสดงมิติ การนิเทศงานวิชาการ	138
4.5 แสดงมิติ การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	139
4.6 แสดงรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	164

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งปัจจุบันนี้เป็นยุคแห่งการแข่งขัน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่ผู้บริหารงาน ครูฝ่ายวิชาการต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัว ให้การดำเนินการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมุ่งหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการ วิธีการบริหารและการจัดการอย่างมีคุณภาพ

การศึกษาของประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาของเยาวชนไทย โดยสะท้อนจากพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะการปฏิรูปครู ปฏิรูปโรงเรียนและปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษา ทั้งนี้ในประเด็นของหลักสูตรได้เน้นการพัฒนา การเรียนการสอน และการบริหารจัดการ เพื่อให้คนรุ่นใหม่เกิดกระบวนการคิดอย่างมีระบบ และแก้ปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การสร้างระเบียบวินัย การมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 หน้า 1) ดังนั้น การบริหารงานสมัยใหม่ที่เน้นการสร้าง ความมั่นใจ การทำงานเป็นทีม และการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียน จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 6 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 6)

การจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพให้มีความสมดุลทั้งทางด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม ความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อม ทั้งรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการ บริหารงานทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล ในการดำเนินงานตามแผนมีกิจกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องปฏิบัติอยู่ คือ การมีแผนควบคุม กำกับ ติดตามและการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ

ตามนโยบายของกฎกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29-31) ที่ระบุว่าให้ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการการบริหาร และการจัดการศึกษา ในด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน

สถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษาต้องเป็นมืออาชีพในการปรับตัวบทบาท (Agnew, Vaught, Getz & Fortune, 2000, pp. 6-13) แต่การดำเนินการดังกล่าว ให้บรรลุผลนั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาที่เป็นเรื่องไขปัญหา ทั้งในด้านปัจจัย และกระบวนการการทำงาน กระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ซึ่งบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจจะเลือกใช้ได้ตาม ความเหมาะสม แต่แนวทางปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่โรงเรียนเป็นอันดับแรก เพราะสภาพปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดความรู้ ด้านการนิเทศงานวิชาการ ด้านหลักสูตร การศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การนิเทศ และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ซึ่งสภาพปัญหาเหล่านี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งในศตวรรษที่ 20 ครูและผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเติมเต็มบทบาทของที่ปรึกษาในสถานศึกษาของพวกเขา (Henderson & Gysbers, 1998, pp. 10-14) การจะเกิดการเปลี่ยนที่โรงเรียนได้ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ครู ผู้สอนเปลี่ยนแปลงแนวคิดการจัดการกระบวนการเรียนการสอน โดยเปลี่ยนพฤติกรรม ในการบอกความรู้ ให้นักเรียนมาเป็นการจัดการ ผู้ที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ก็คือผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา (American School Counselor Association, 2002, p. 71) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงจำเป็นต้อง ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การนิเทศทางวิชาชีพที่จะมีบทบาทให้คำนิเทศงานที่ครอบคลุมมากขึ้นที่ ตอบสนองต่อความกังวล การเปลี่ยนแปลงของสังคมดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นมือ อาชีพในการนิเทศงาน (Crutchfield & Borders, 1997, pp. 219-230)

การนิเทศเป็นกระบวนการ วิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดขึ้นเป็น ระบบที่ส่งเสริมและพัฒนารับการเรียนรู้การสอนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องและ เหมาะสมจนบรรลุผลตามแผนที่วางไว้ เป็นการปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เพราะปัจจุบันการนิเทศงานวิชาการโดยศึกษานิเทศก์จากภายนอกนั้น ไม่สามารถทำได้ทั่วถึง เนื่องจากจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อยไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับความ ต้องการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ตลอดจนความรู้ของศึกษานิเทศก์ก็ไม่สามารถครอบคลุมไปทุก สาขาวิชา เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษารูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายใน สถานศึกษาขึ้น ซึ่งการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะนั้น มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ศึกษาธิการ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542

(กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา, 2550, หน้า 22-23) ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินโดยระบุไว้ในด้านผู้บริหารมาตรฐานที่ 12 เกณฑ์การพิจารณาข้อที่ 12.2.5 สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมและตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 14 ตัวบ่งชี้ที่ 14.6 กระตุ้นให้สถานศึกษามีระบบการนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ เช่นเดียวกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 35-37)

สภาพปัญหาของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ปัจจุบันยังมีปัญหาหลายประการทำให้การนิเทศงานวิชาการไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อาทิเช่น ผู้บริหารโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาการนิเทศ เห็นว่าการนิเทศงานวิชาการ เป็นหน้าที่ครูฝ่ายวิชาการ ดังนั้นการนิเทศงานทุกครั้ง จึงมอบให้บุคลากรรับผิดชอบดำเนินการแทน ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่าการนิเทศภายในคือการสังเกตการณ์สอนของครูในชั้นเรียน บุคลากรไม่ทราบถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความตระหนักและความมั่นใจในการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการนิเทศงานวิชาการ เนื่องจากเข้าใจว่าการนิเทศงานวิชาการเป็นการนิเทศเพื่อการตรวจสอบ จับผิด ประเมิน วิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น สื่อ เครื่องมือนวัตกรรมใหม่ ๆ ไม่นำมาใช้สนับสนุนในการนิเทศงานวิชาการได้อย่างแท้จริง และบุคลากรขาดความร่วมมือร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจถึงกระบวนการวางแผนกลยุทธ์การนิเทศ และการประเมินผล

ปัญหาด้านการวางแผนการนิเทศงานวิชาการ เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการวางแผน การคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การใช้ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ และการกำหนดกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการนิเทศงานวิชาการได้อย่างเหมาะสม และมีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย เริ่มจากการทบทวนบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษา การกำหนดนโยบาย หรือทิศทางตัวชี้วัด ในการนิเทศ (Wilkerson, 2006, pp. 59-67) อีกประการหนึ่งก็คือ ผู้บริหารไม่เข้าใจถึงการบอกทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง เช่น มีการกำหนดนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดมุ่งหมายการปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร

และการประเมินผล มีกรอบเวลากำกับไว้ ในแต่ละปีบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำกลยุทธมาแปลงเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปี

การวางแผนการนิเทศงานวิชาการเป็นการวางแผนงานของผู้บริหารระดับสูงร่วมกับคณะครู มีขอบเขตระยะเวลาที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปี การวางแผนเป็นกระบวนการที่เป็นเหตุเป็นผล อยู่บนพื้นฐานกระบวนการคิดวิเคราะห์บนความเป็นจริง (Mintzberg, 1994, pp. 23-32) ซึ่งการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ จะให้หลักการบางอย่างในส่วนของผู้บังคับบัญชาและผู้ที่จะได้รับการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องปรึกษาหารือกับคณะครูที่จะทำการนิเทศทุกครั้ง เมื่อพบปัญหาความยากลำบาก และความต้องการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ในด้านกระบวนการนิเทศดังที่กล่าวมาแล้วนั้น

ดังนั้น การนิเทศงานวิชาการผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในกระบวนการนิเทศ จึงจะส่งผลให้ผู้รับการนิเทศนำผลที่ได้ไปปรับปรุงกับกระบวนการเรียนการสอนและใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์แก้ไขปัญหาในการประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ (Hoy & Forsyth, 1986, p. 34) อีกประการหนึ่งคือผู้บริหารไม่เข้าใจในการประเมินงานด้านวิชาการ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้สื่อสารกับสมาชิกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ความต้องการที่จำเป็น คุณสมบัติที่มีค่า โอกาส และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาขององค์กรในขณะที่ต้องให้บริการทางสังคมหรือองค์กรการกุศลอาจใช้สารสนเทศจากผลประเมินบริบทเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กับแผนงานโครงการ (Stufflebeam et al, 2007, pp. 327-339) การนิเทศงานวิชาการซึ่งมีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์แผนการศึกษาชาติ (Fischer, 2008, p. 35)

ฉะนั้นการนิเทศงานวิชาการเป็นเทคนิควิธีการหนึ่งในการช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาวิชาชีพมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาครูทั้งก่อนประจำการ และครูประจำการ (Acheson & Gall, 1997, p. 235) ปัญหาการนิเทศงานวิชาการ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดการปฏิบัติและติดตามอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเนื่องจากสาเหตุผู้บริหารไม่มีเวลานิเทศงาน ขาดความรู้ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านกระบวนการนิเทศ งานวิชาการ และการประเมินผลการนิเทศ ขาดความรู้ความเข้าใจยุทธวิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้นิเทศขาดทักษะในการสื่อความหมายเพื่อการแนะนำหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ (Glickman & Gordon, 1995, pp. 11-12) การนิเทศงานวิชาการวัดได้จากคุณภาพของผู้เรียนเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของครูเช่นกัน

ดังนั้นการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจระบบการบริหารงาน หลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการ

ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาจะเกิดผลดีมีคุณภาพตรงตามจุดมุ่งหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับกลไก การดำเนินงานการนิเทศงานของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 37) การนิเทศงานวิชาการจึงเป็นมิติการพัฒนาอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำ ให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีส่วน เกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”

ดังนั้น การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษามีความจำเป็น ต่อการพัฒนาการเรียน การสอนของครู แต่เนื่องจากการขาดแคลนผู้ที่ทำหน้าที่นี้เทศโดยตำแหน่ง จึงไม่สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการ ได้อย่างทั่วถึงประกอบกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถไม่ เพียงพอ ต่อการนิเทศงานวิชาการ การนิเทศงานวิชาการเป็นการร่วมมือกันระหว่าง ผู้บริหารกับคณะ ครูในการร่วมกันนิเทศให้ได้มาตรฐาน โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อที่ทันสมัยมา ประกอบการนิเทศงานวิชาการ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการนิเทศพึงตระหนักว่าการพัฒนา ผู้เรียนให้มีความรู้เต็มศักยภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องศึกษาและปรับเปลี่ยน รูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการนิเทศงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ ความสนใจในการนิเทศงานวิชาการมากขึ้นซึ่งสถานศึกษาในแต่ละแห่งมีแนวทางพัฒนาคุณภาพทาง การศึกษาตามนโยบายของรัฐ หรือตามกฎหมายกระทรวงกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำ ใน การพัฒนางานวิชาการ การช่วยเหลือ ครูวิชาการ ครูผู้สอนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนการสอน อย่างมีคุณภาพโดยใช้กระบวนการนิเทศงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้แนวทางในการปฏิบัติงานและมุ่งสู่ ความสำเร็จ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการนิเทศงานวิชาการดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่บทบาทในการนิเทศงานวิชาการ ให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งเป็น เป้าหมายหลักของการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายของรัฐบาล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง รูปแบบการ นิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและส่งผลต่อคุณภาพที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้ศึกษาหลักการแนวคิดการบริหารงานของเดมมิ่ง (Deming, 1986, p. 88) หลักการแนวคิด กระบวนการนิเทศ ของ แฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศ ของมาร์ค และสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61-62) หลักการ แนวคิด การวางแผนเชิงกลยุทธ์ของไวริช และคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1993, pp. 31-40) หลักการ การบริหารงานวิชาการ (กฎกระทรวงศึกษา, พ.ศ. 2551, 2551, หน้า 10-44) หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการประเมินผลการนิเทศของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2007, pp. 128-150) ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดทำสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะได้รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการนิเทศและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูทั้งนี้เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้เรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้ ศึกษากระบวนการนิเทศของ แฮร์ริส (Harris, 1985, pp.12-15)

ประกอบด้วยขั้นการวางแผนการตั้งวัตถุประสงค์ การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน การจัดโครงการ รวบรวมทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และพัฒนานโยบายการนำเข้าสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเข้าใจการสื่อสาร การส่งเสริม กำลังใจ การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ การให้ความ สะดวกในการทำงาน การควบคุม การสั่งการ การให้รางวัล การให้โอกาส การประเมินผลการตัดสินใจการปฏิบัติงานการวิจัย และการวัดประเมินผล การประเมินสภาพปัจจุบัน การลำดับความสำคัญของงาน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ การจัดสรรทรัพยากรการประสานงาน การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพียงและการอำนวยความสะดวก การแต่งตั้งบุคลากร การกำหนดแนวทาง หรือกฎเกณฑ์ในการทำงานกระบวนการนิเทศ ของมาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา เป็นการบริการที่ทำงานเป็นทีมครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังได้รับความช่วยเหลือด้านการนิเทศ การนิเทศการศึกษาปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศ การศึกษาช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายทางการศึกษาแจ่มชัดขึ้น การนิเทศการศึกษาจะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติและสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของคณะบุคคลในโรงเรียนการนิเทศการศึกษา ต้องช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมในหลักสูตรสำหรับนักเรียนการนิเทศการศึกษาต้องมีการจัดงบประมาณไว้ในปีงบประมาณการศึกษาการศึกษา ต้องมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมการบริหารโครงการนิเทศ จะต้องจัดเป็นคณะบุคคล การนิเทศการศึกษา ควรช่วยให้มีการแปลและนำผลการวิจัยทางการ ศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ และการวัดประเมินผลของการนิเทศ การศึกษาควรประเมินโดยผู้ที่มีส่วนในโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือศึกษา กระบวนการบริหารแบบพัฒนาเชิงวงจรคุณภาพของ เอ็ดวาร์ด เดมมิง จากวัฏจักรเดมมิง (Demming, 1986, p. 88) ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อสร้างคุณภาพงาน ตระหนักและกำหนด ปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบ การดำเนินงานหรือสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการปรับปรุง อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือกเพื่อนำมาวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกแก้ปัญหา การปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไปการตรวจสอบวิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติจริงและ การดำเนินการให้เหมาะสมกับระยะเวลาศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1964, pp. 3-7) ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น (motivators factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ศึกษา การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 61-62) ประกอบด้วย ลักษณะและจุดมุ่งหมายของกลยุทธ์ บอกทิศทางทั้งโครงสร้างสำหรับแผน นโยบาย แนวทางที่กำหนด มาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กร กลยุทธ์ ในการจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายจุดมุ่งหมาย การกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และวิธีการบรรลุเป้าหมาย การจัดการเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติ การควบคุม

แผนหลักเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กร บรรลุเป้าหมายภายใต้สิ่งแวดล้อมที่กำหนด กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการ 3 ระยะ คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำไปปฏิบัติและการประเมินผลและได้ศึกษาการประเมินผลการนิเทศของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2007, pp. 128-150) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตและบรรยายเกี่ยวกับความตั้งใจให้บริการจำแนกผู้รับผลประโยชน์ที่ตั้งใจให้บริการ (หรือกลุ่มเป้าหมาย) และปริมาณความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคลจำแนกปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นบ่อเกิดของความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือกลุ่มเป้าหมายนั้น จำแนกความเกี่ยวข้องระหว่างคุณสมบัติที่มีค่าและโอกาสการได้รับทุนอุดหนุนที่สามารถนำไปใช้กำหนดเป้าหมายความต้องการจำเป็นนั้น จัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดเป้าหมายมุ่งการปรับปรุง และประเมินความชัดเจนและความเหมาะสมเป็นไปได้ของกลุ่มเป้าหมายมุ่งการปรับปรุง และศึกษาการบริหารงานวิชาการ (กฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551, 2551, หน้า 10-44) ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือครูนิเทศงานวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10,977 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือครูนิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจีชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (two-stage sampling) ดังปรากฏในภาคผนวก ค

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของนิยามศัพท์ ดังนี้

รูปแบบ หมายถึง การสร้างร่างรูปแบบตามกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิด

และ ทฤษฎี เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขั้นตอนที่ 3
วิเคราะห์ร่างรูปแบบการนิเทศการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 4
ยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับการ
ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพสูงและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน
ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล
และเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนาและส่งเสริม
ให้มีแหล่งเรียนรู้

การนิเทศภายในของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโดยการให้
คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครู หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้รู้จัดปรับปรุงพัฒนา
หลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การผลิตสื่อ นวัตกรรม และ
การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นและรักษามาตรฐานไว้

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ก่อนระดับประถมศึกษา
ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศงานวิชาการ
ภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ได้รู้รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยนำมาเป็น
แนวทางในการนิเทศงานวิชาการที่จะพัฒนาปัจจัยทางการนิเทศการศึกษาได้อย่างเหมาะสม
3. สถานศึกษา นำผลการวิจัยนี้เป็นการศึกษาหารูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการจัดการ การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา
4. ผลจากการวิจัย จะเป็นต้นแบบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องที่จะศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระจากทฤษฎีหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัย ดังนี้

1. แนวคิดกับการนิเทศ
2. การบริหารงานวิชาการ
3. แนวคิด ทฤษฎี การนิเทศ
4. หลักและกระบวนการนิเทศ
5. บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศ
6. การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศ
7. การนิเทศภายในสถานศึกษา
8. การประเมินผลการนิเทศ
9. รูปแบบของการนิเทศ
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดกับการนิเทศ

ความหมายของการนิเทศ

ผู้นำทางการนิเทศ และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศ ดังนี้

โกลด์แฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer et al., 1980, p. 13) ได้สรุปจากคำจำกัดความการนิเทศไว้ว่า เป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศ ที่กระตุ้นให้ครูหรือครูแนะแนวในโรงเรียนให้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสาร ในการนิเทศปัจจุบันการนิเทศได้พยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหาช่วยเหลือครู ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครู และนักเรียน เป็นการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งผลสะท้อนต่อการพัฒนาการของนักเรียน

กลิคแมน และ กอร์ดอน (Glickman & Gordon, 1995, p. 16) ให้ความคิดเกี่ยวกับการนิเทศว่า เป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

ร็อบบินส์และอลวี (Robbins & Alvy, 1995, p. 100) กล่าวว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการให้การสนับสนุนครูเพื่อให้ครู ได้รับสิ่งที่ดีที่สุดที่คณะครูพึงจะได้รับตามความสามารถ และเห็นการนิเทศการศึกษาเป็นการนิเทศเพื่อเผื่อระวังรักษา เขาเน้นว่าคุณสมบัติสำหรับการเป็นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นิเทศจะต้องมีวิสัยทัศน์บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ จะมีสายตาเฉียบพลันมากที่จะสามารถมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น

ดาเรช (Daresh, 2001, p. 32) ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา คือ การนิเทศการศึกษาของครูเป็นหน้าที่ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพครูที่จะนำไปสู่การปรับปรุงในด้านการเรียนการสอน และการเรียนรู้การปฏิบัติงานตามสภาพจริงของนักเรียน

กลิคแมน และคณะ (Glickman, et al., 2004, p. 13) ให้นิยามของคำว่า การนิเทศไว้ 3 ขั้นตอน คือ การนิเทศควรเป็นการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาให้เกิดศักยภาพกับผู้เรียน และการนิเทศต้องเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากร ก่อนการนิเทศความสร้างความไว้วางใจเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และครู

เซเปดา (Zepeda, 2007, p. 43) ได้ให้ความหมายของการนิเทศทางการศึกษาไว้ว่า เป็นการนิเทศการศึกษาเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของนักเรียน ช่วยในการพัฒนาครู และการศึกษาโดยการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างนักการศึกษา กับการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จด้านการสอนของโรงเรียน

โนแลน และฮูเวอร์ (Nolan & Hoover, 2008, p. 12) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา คือ การนิเทศการสอน การนิเทศการสอนคือการทำงานอย่างมืออาชีพกับครูเพื่อตรวจสอบสิ่งที่ดีที่สุดในชั้นเรียน และสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและผู้นิเทศให้การช่วยเหลือ แนะนำแก่ผู้รับการนิเทศโดยการใช้สื่อ เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป แนวคิด นิยาม ความหมาย เกี่ยวกับการนิเทศ คือ ความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับการนิเทศ ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับครู ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับการนิเทศ

การให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้รับการนิเทศ การวางแผน การกระตุ้น การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างบรรยากาศระหว่างการนิเทศ

ความสำคัญของการนิเทศ

ความสำคัญของการนิเทศ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญ ดังนี้

กลิคแมน กอร์ดอน และโจวิตา รอสส์-กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 1995, p. 45) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษาของรัฐที่ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นอดีตอาจารย์และเป็นผลมมมองของตนเกี่ยวกับการเรียนรู้ธรรมชาติของความรู้ และบทบาทของครูในห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อมมมองของการการนิเทศการศึกษา หลังจากที่ถูก ๆ ครั้งที่มีการนิเทศการศึกษาในหลายกรณีก็คล้ายกับการเรียนการสอน ครูต้องการปรับปรุงพฤติกรรมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และทัศนคติ

ร็อบบินส์ และ ออลวี (Robbins & Alvy, 1995, p. 19) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศถ้าครูไม่ได้ใช้หรือใช้ไม่ถูกต้อง องค์ประกอบของการเรียนการสอนก็ไม่มีประสิทธิภาพ การนิเทศที่มีความรับผิดชอบเพื่อให้ความช่วยเหลือบรรเทาทุกข์โดยการอธิบายและแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการเรียนการสอนที่ถูกต้องตั้งคำถามมาตรฐานของความพยายามปรับปรุงแก้ไข ในระยะสั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความรับผิดชอบหลักในการตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอน

อาโบสิ และอมิสซา (Abosi & Amissah, 1992, p. 6) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศได้พัฒนาขึ้นจากความความสัมพันธ์กับชุมชน นักเรียน บุคลากร การบริการพนักงานในโรงเรียน ในการประเมินหลักสูตร ห้องกายภาพและวัสดุทางการศึกษา การนิเทศที่มีประสิทธิภาพโดยครู หรือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นเพื่อเปิดโอกาส และประสานความพยายามเพื่อให้แน่ใจว่าการนิเทศบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในด้านการเรียนการสอน

โอลิเวีย (Olivia, 1993, p. 23) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศ เป็น 2 ประเภทของการนิเทศ พนักงานเป็นศูนย์กลาง และเป็นศูนย์กลางงาน กับ การนิเทศพนักงานเป็นศูนย์กลาง ผู้บังคับบัญชาเน้นความสนใจเป็นหลัก ในแง่มุมมองของมนุษย์ผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาของพวกเขา และยังพยายามที่จะสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพสูง ภายใต้การนิเทศงาน เป็นศูนย์กลางเน้นอยู่ในงานที่จะทำ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานตามวงจรการทำงานที่ระบุ เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำางสำเร็จโดยมีการกำหนด และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดจึงจะประสบความสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

สรุปความสำคัญการนิเทศ คือ การกระทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ภาพในเชิงบวก ระหว่างผู้นิเทศกับผู้เข้ารับการนิเทศ มีการช่วยเหลือค้นหาวิธีการทำงาน การวางแผน การแยกแยะ การวิเคราะห์สภาพปัญหา และการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล

ประโยชน์ของการนิเทศ

ประโยชน์ของการนิเทศ มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของการนิเทศ ดังนี้

เซเปดา (Zepeda, 2007, p. 32) ได้กำหนดประโยชน์จากการนิเทศไว้ 3 ประบวนการ คือ การนิเทศการสอน การประเมินผล และการพัฒนาอาชีพ ทั้งสามกระบวนการซึ่งจะเป็นประโยชน์ที่ทำให้การนิเทศตามแนวทางของ เซเปดา ประสบผลสำเร็จจากการนำมาเป็นส่วนประกอบที่มีการบูรณาการในการนิเทศ ทั้งหมดในการใช้งาน แต่ละองค์ประกอบเหล่านี้เป็นประโยชน์ที่จำเป็นต่อองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่จะเสร็จสมบูรณ์

บลูมเบิร์ก (Blumberg, 1980, p. 13) กล่าวถึง ประโยชน์ของการนิเทศว่าเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมต่อตำแหน่งอาชีพของครู ครู จึงคิดว่าการนิเทศไม่ได้เล่นไปตามบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาครูหรือบุคลากรเพื่อเป็นมืออาชีพ ประสบการณ์ของพวกเขาจึงพิจารณาได้จากผลของ การนิเทศ ในฐานะที่เป็น องค์กรที่ไม่จำเป็น และครูก็ไม่ได้รับรู้จากผู้บังคับบัญชาเป็นแหล่งของความคิดใหม่ ครูหลายคนคิดว่า การนิเทศเป็นการคุกคาม และเป็นประโยชน์ในด้านการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างผู้บริหารกับครู ดังนั้นครูที่จะได้รับความช่วยเหลือก็ควรพร้อมที่จะยอมรับความช่วยเหลือจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศไปตามหน้าที่ของตน โดยการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในด้านการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม และคุณภาพของนักเรียน

สแวร์ริงเงน (Swearingen, 1997, p. 35) กล่าวว่า ประโยชน์ของการนิเทศ คือ การดูแลที่เป็นโปรแกรมในการวางแผนการปรับปรุง และเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การดูแลในโรงเรียน ไม่เพียงแต่ดูแลเฉพาะโอกาส เมื่อโรงเรียนจะตรวจสอบ และประเมินผลการเรียนรู้ ของวิชาแต่ละกระบวนการ ให้คำแนะนำได้อย่างต่อเนื่อง การเข้ารับการนิเทศบ่อยโดยผู้บริหารสถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ภายนอก ให้ความสำคัญในการนิเทศหนึ่งครั้ง หรือมากกว่าหนึ่งครั้ง จะอยู่ในความดูแล และให้ความแน่ใจว่าทุกอย่างจะทำอย่างถูกต้องและปลอดภัย การนิเทศเป็นการสร้างความเชื่อมั่นว่า กิจกรรมในแผนงานที่จะดำเนินการตามที่ได้ออกแบบไว้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แคสปี และเรต (Caspi & Reid, 2002, p. 10) กล่าวว่า ประโยชน์ที่ส่งผลต่อปัจจัยของครูในการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ครูไม่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศหรือไม่ ครูที่มีความสัมพันธ์ที่ดี

เข้าใจประสบการณ์การนิเทศในเชิงบวกมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรสังเกตว่า การกระทำของผู้นิเทศมีการตอบสนองในการรับรู้โดยครูหรือไม่ สิ่งที่ผู้นิเทศไม่ให้ความสัมพันธ์ ลงไป ส่งผลต่อการนิเทศอย่างไร

กลิคแมน และคณะ (Glickman et al., 2004, p. 19) กล่าวว่า ประโยชน์ของผู้รับการนิเทศ ที่ไม่มีประสบการณ์ อาจเกิดความรู้สึกสับสน หรือไม่ทราบวิธีที่จะแก้ปัญหา และครูจะเกิดความท้อแท้ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เชี่ยวชาญวัตถุประสงค์ของวิธีการนี้ไม่ได้แก้ปัญหาแต่จะเป็นการเปิด โอกาสให้ครูกล้าตัดสินใจได้อย่างอิสระ ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครเมอร์ (Kramer et al., 2005, p. 21) ได้กล่าวถึงประโยชน์ไว้ดังนี้ ไว้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นปัจจัยในเชิงบวก เชิงลบ และรับรู้กับครูที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ครู อาจจะไม่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศได้อย่างเต็มความสามารถแต่ก็ส่งผลในเชิงบวกต่อผู้รับ การนิเทศ

ยิลเมซ และคณะ (Yilmaz et al., 2009, p. 8) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาบางคนคิดว่าบทบาท ของพวกเขาจะไปออกคำสั่งให้ครูหรือบุคลากร ในการกำหนดเนื้อหา วัสดุ และเทคนิค สำหรับครูที่จะ ปฏิบัติตาม บางส่วนผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครู เพื่อให้เกิดความตระหนักถึง การตัดสินใจด้วย ตนเอง เกี่ยวกับเนื้อหา สื่อวัสดุ เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สรุป ประโยชน์ของการนิเทศ คือ ผู้รับการนิเทศเกิดความตระหนัก มีความคิดเห็นใน เชิงบวก เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในการทำงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจได้อย่าง อิสระ การพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอน การนำสื่อ นวัตกรรม สารสนเทศ และเทคโนโลยีมาต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศทั้งในเชิงบวก เกิดการ กระตุ้นให้ครูหรือบุคลากร มีการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลงานตนเอง

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหาร โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับ งานวิชาการ การดำเนินการจัดการการเรียนการสอนมีนักการศึกษา และนักวิชาการให้ทักษะเกี่ยวกับ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni et al., 1988, pp. 267-268) มีความเห็นว่า ขอบข่ายของงานวิชาการต้องประกอบด้วย 5 ด้านคือ การตั้งปรัชญาทางการศึกษา ขึ้นมาเพื่อปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การจัดทำโครงการทางการศึกษาต่าง ๆ การจัดให้มีการประเมินผล

หลักสูตร และทักษะการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และการจัดหาวัสดุสำหรับการเรียนการสอน

สมิท และคณะ (Smith et al., 1969, p. 170) ได้จัดแบ่งการบริหารงานด้านวิชาการออกเป็น 6 ด้าน คือ การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดเนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดอุปกรณ์การสอน การนิเทศการสอน และการส่งเสริมครูประจำการ

ฟิสก์ (Fisk, 1975, p. 214) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการว่างานวิชาการเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียน ตั้งแต่การบ่งถึงปรัชญา และจุดมุ่งหมายโดยคำนึงถึงบุคคลในอาชีพต่างๆ รวมถึงการประเมินผลโปรแกรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ตลอดจนการวัดผลเพื่อจะได้ติดตามการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีนั้นเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะละเลยมิได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 18) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความรู้เข้มแข็งทางวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 104-106) ได้ให้ขอบข่ายงานบริหารงานวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ การส่งเสริมชุมชนให้มีความรู้เข้มแข็งทางวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 32) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ คือ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินการงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน และการวัดและประเมินผลรวมทั้งติดตามผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-29) กำหนดขอบข่ายงานวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา

สรุป จากแนวคิดขอบข่ายงานวิชาการ คือ การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความมั่นใจในคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินตนเอง

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตร คือ หัวใจสำคัญของการศึกษา สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึง คือ หลักสูตรเพราะหลักสูตรเป็นแม่บทที่จะเป็นตัวชี้นำสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา หรือเป็นตัวกำหนดทิศทางของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์หลักสูตรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัด

ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศงานวิชาการด้านหลักสูตร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 27 วรรค 2 กำหนดให้สถานศึกษา มีหน้าที่ในการจัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการจัดให้ผู้เรียนรู้ได้จากชีวิตจริงของตนเองเป็นการเรียนรู้ ที่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข

การนิเทศงานวิชาการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพราะสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ในโรงเรียน เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนผู้บริหารต้องใช้หลักสูตรเป็นตัวกำหนดนโยบาย ทิศทาง ตลอดทั้งแนวในการปฏิบัติทางด้านงานวิชาการ และต้องสามารถบริการหลักสูตรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม ได้อย่างเหมาะสม เพราะการพัฒนาหลักสูตร คือ การจัดทำเอกสารที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือจัดทำใหม่ (Glickman et al., 2009, pp. 344–345) ได้กล่าวว่า การนิเทศงานวิชาการ ด้าน การพัฒนาหลักสูตร ของผู้บริหารสถานศึกษาจะดูได้จากองค์ประกอบต่อไปนี้ คือนักเรียนควรเรียนรู้ เรื่องอะไรบ้าง ควรจัดลำดับขั้นตอนของการเรียนอย่างไร จะประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้ อย่างไร เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรกับการสอนและการนำหลักสูตรไปใช้

หลักสูตรเป็นหัวใจของการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรจะกำหนดว่า ผู้เรียนจะเรียนอะไร ขณะเดียวกัน โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยกระบวนการใหญ่ 3 กระบวนการ คือ

1. การตั้งจุดมุ่งหมาย จะมีการเรียนรู้หรือการแลกเปลี่ยนอย่างไรทางใด
2. การจัดเนื้อหาวิชา อุปกรณ์การสอน วิธีการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
3. การวัดผล เพื่อดูว่า ผู้เรียนได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะตามจุดหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข ถ้าไม่ตรงกับจุดมุ่งหมาย

ดังนั้น ผู้สอนจะต้องศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจในเรื่อง ความมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้าง ของหลักสูตร องค์ประกอบหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อนำหลักสูตรไปสู่การสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สรุป การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา คือ การนิเทศการจัดมวลประสบการณ์ที่มี ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการอย่างยิ่ง เป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้ประสบ ผลสำเร็จ โดยที่ต้องนำมาวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงค่านิยม ของสมัยนั้นๆ ซึ่งจะเป็นหลักสูตรแบบใดก็ต้องพัฒนาอยู่เสมอ ผู้บริหารจึงมีความเข้าใจการนิเทศ หลักสูตรอย่างถ่องแท้ ซึ่งหลักสูตรเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางของการจัดการศึกษา โดยหลักสูตรจะกำหนดหลักการ และจุดมุ่งหมายของการศึกษา โครงสร้างของหลักสูตร การจัดหลักสูตร สาระ และมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ครอนบัค (Cronbach, 1970, pp. 68-70) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ คือ การแก้ปัญหาซึ่งจะต้องประกอบด้วย 5 ขั้นตอนต่อไปนี้ สถานการณ์ คือ สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศรอบตัวผู้เรียน ลักษณะประจำตัวของบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความพร้อมของผู้เรียน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จ ความมุ่งหมาย คือ การทราบจุดหมายของสิ่งที่จะเรียน การแปลความ คือ เป็นการทำความเข้าใจอยู่ในสถานการณ์เพื่อแปลความหมายของสิ่งที่พบ เพื่อช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การกระทำ คือ การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่พบหลังจากแปลความหมายแล้ว ผลการปฏิบัติ คือ ผลที่ได้รับจากการกระทำ ถ้าเป็นผลดีก็จะสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันได้โดยตรงกันข้ามผลที่ได้รับการล้มเหลว บางคนอาจจะแก้ไขปรับปรุงวิธีการตอบสนอง เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด หรือบางคนอาจจะล้มเลิกความหวังเดิมเสีย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 23) ได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจตามความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 5-6) ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้พฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมการสอนของครู เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการก่อนและหลังการดำเนินการ ดังนี้คือ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน มี 9 ตัวบ่งชี้

ได้แก่ นักเรียนมีประสบการณ์ตรงกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นักเรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัด และวิธีการของตนเอง นักเรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม นักเรียน ฝึกคิดอย่าง หลากหลาย และสร้างสรรค์ จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล นักเรียน ได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วย นักเรียนได้ฝึกค้นรวบรวม ข้อมูล และสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและ ความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข นักเรียนฝึกตนเองให้มีวินัย และรับผิดชอบในการทำงาน และ นักเรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่นตลอดจนเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง พฤติกรรม การสอนของครู 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้า จูงใจ และเสริมแรง ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อ นักเรียนอย่างทั่วถึง ฝึกทำและปรับปรุงตนเอง ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มพร้อมทั้ง สังเกตส่วนดี และปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และ การค้นพบความรู้ ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง ครูฝึกฝน กิริยามารยาท และวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย และครูสังเกต และประเมินพัฒนาการของเรียนอย่าง ต่อเนื่อง

สรุป การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นการ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของ ผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการ อ่านและเฝ้ารู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรมทั้งนี้ โดยการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัด ให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และ ส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ตามความ เหมาะสมโดยการนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลแต่ละครั้งมาศึกษา วิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนา และส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ แล้วจึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลังจากนั้นจึงทำการวัดและประเมินผลการสอนว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ (กรมวิชาการ, 2551, หน้า 24)

ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน มีความหมายครอบคลุมกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกัน 2 ลักษณะ คือ “การวัดผล” และ “การประเมินผล” ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการวัดผล และการประเมินผล ไว้หลายท่านไว้ดังนี้

กรอนลันด์ (Gronlund, 1965, p. 5) ได้กล่าวว่า การวัดผลเป็นกระบวนการให้คำอธิบายที่เป็นตัวเลขตามระดับที่แตกต่างกันแก่คุณลักษณะของแต่ละบุคคล

เมเรนส์ และเลแมน (Mehrens & Lehman, 1973, p. 10) ได้กล่าวว่า การวัด และการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ประโยชน์ต่อครู ช่วยให้ทราบพฤติกรรมของนักเรียน ปรับปรุงกระบวนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบการตัดสินใจของครู ประโยชน์ต่อนักเรียน ช่วยกระตุ้นเป็นข้อมูลย้อนกลับให้การเรียนของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ประโยชน์ต่อการแนะแนวในด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนและครู ประโยชน์ต่อการบริหารเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นต้น

กรมวิชาการ (2551, หน้า 24-26) ได้อธิบายถึงการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอน ใช้พัฒนาคุณภาพทางการเรียนของผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา และเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัด และประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน ในการวัด และประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน

ดังนั้น การวัดและประเมินผลจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลายเน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และผลงานจากโครงงานหรือแฟ้มสะสมงาน ผู้ใช้การประเมินระดับชั้นเรียนที่สำคัญคือ ผู้เรียน ผู้สอนและพ่อแม่ ผู้ปกครองจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และค้นหา

ข้อมูลเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะสะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผลของการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนจะทราบระดับความก้าวหน้า ความสำเร็จของตนเอง ครูผู้สอนจะเข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนแต่ละกลุ่ม สามารถ ให้ระดับคะแนนหรือจัดกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของตนได้ ขณะที่พ่อแม่ผู้ปกครองจะได้ทราบระดับความสำเร็จของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรการศึกษาของประเทศมีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งมีความสามารถในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถของแต่ละบุคคล หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วย หลักสูตรแกนกลางของประเทศซึ่งเป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา โดยมีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียน และหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งสถานศึกษาจัดทำขึ้นโดยนำสาระและมาตรฐานการเรียนรู้จากหลักสูตรแกนกลางไปพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สำหรับจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติและพลโลก

กรอบการวัดและประเมินผลการเรียน

การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีกรอบการประเมินตามหลักสูตรแกนกลางและแนวดำเนินการในการวัดและประเมินผลการเรียนที่สถานศึกษาจะต้องพิจารณานำไปกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตน ดังนี้

1. ข้อกำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบของหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่สถานศึกษาจะนำไปจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับแต่ละสถานศึกษานั้น มีข้อกำหนดที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดังนี้

1.1 ดำเนินการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน ได้แก่ การประเมินผลการเรียนและพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียนเพื่อหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้านความรู้ ทักษะ

กระบวนการและค่านิยมอันพึงประสงค์จากการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ หรือไม่ว่าสิ่งใดที่จะสะท้อนความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียน และประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของผู้สอน เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้เรียน ครูผู้สอน สถานศึกษา และผู้ปกครองนำไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และใช้สำหรับตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน

1.2 ดำเนินการประเมินผลระดับสถานศึกษา ได้แก่ การประเมินผลการเรียนและพัฒนาการของผู้เรียนปลายปีหรือปลายภาค และเมื่อสิ้นสุดช่วงชั้นเพื่อนำผลไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงผู้เรียนให้มีคุณภาพตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาตัดสินผลการเรียนรายวิชา และตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น

1.3 ดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ได้แก่ การประเมินคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนทุกคนในปลายปีของแต่ละช่วงชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในระดับชาติ ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการจะกำหนดให้มีการประเมินในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความจำเป็นเป็นรายปีไป ข้อมูลจากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และคุณภาพการศึกษาของชาติได้ สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้เข้ารับการประเมินผลระดับชาติ และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถในการประเมินอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลคุณภาพทางการศึกษาที่แท้จริงของผู้เรียน ของสถานศึกษา และของประเทศชาติ

1.4 การดำเนินการตัดสินผลการเรียนให้ผู้เรียนผ่านช่วงชั้น และจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผ่านช่วงชั้นที่ 1 และให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านช่วงชั้นที่ 2 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จบการศึกษาภาคบังคับ ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน การตัดสินผลการเรียนผ่านช่วงชั้นหรือจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องตัดสินตามเกณฑ์มาตรฐาน

2. ดำเนินการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน และเป็นเอกสารหลักฐานทางการศึกษา

3. ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน ซึ่งได้ศึกษามาจากต่างรูปแบบการศึกษาและหรือต่างสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นผลการเรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่ตนกำลังศึกษาอยู่

หลักการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นกระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการวัด และประเมินผลการเรียนให้เป็นไปอย่างเหมาะสมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ให้ผลการประเมินถูกต้องตามสภาพความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ในขณะเดียวกันการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา จะต้องมีการจัดการเป็นระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถรองรับการประเมินภายใน และการประเมินภายนอกตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาได้

เพื่อให้การวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียน จึงกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนไว้ ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและประเมินผลการเรียนต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร
3. การประเมินผลการเรียนต้องประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน
4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยวิธีที่หลากหลายเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนได้
6. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ
7. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียน รายงานผลการเรียน และเป็นหลักฐานแสดงวุฒิและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

ส่วนการเทียบโอนผลการเรียน ถือเป็นการนำผลการเรียนซึ่งเป็นความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียน ที่เกิดจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมาประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง แนวดำเนินการโอนผลการเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการกำหนดว่าด้วยการเทียบโอนผลการเรียน รูปแบบ และวิธีการเทียบโอนผลการเรียนมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้ ผลการเรียนรู้/ผลการเรียนรู้

ของผู้ขอเทียบโอนอาจเกิดจากการศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถจำแนกออกเป็นการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่
การศึกษาตามหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรเฉพาะ การศึกษาที่จัดโดยครอบครัว ศูนย์การเรียนรู้
การฝึกฝีมือ รวมทั้งประสบการณ์การทำงานจากแรงงานไทยในต่างประเทศ

สรุปแนวทางการพิจารณาเทียบโอนผลการเรียนเข้าสู่การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยมีการให้คำแนะนำ การให้ผลการเรียน การบันทึกผลการเรียน และการคิดผลการเรียนเฉลี่ยได้ ดังนี้

1. การพิจารณาเทียบโอนการเรียนการศึกษาในระบบเข้าสู่การศึกษาในระบบ
2. การพิจารณาเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษานอกระบบเข้าสู่การศึกษาในระบบ
3. การพิจารณาการเทียบโอนผลการเรียนจากการจัดการศึกษา โดยครอบครัวเข้าสู่ระบบ
การศึกษาในระบบ
4. การพิจารณาเทียบโอนผลการเรียนจากการจัดการศึกษาโดยศูนย์การเรียนรู้ การศึกษา
หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรเฉพาะ การฝึกอาชีพ ประสบการณ์การทำงานเข้าสู่การศึกษาในระบบ
5. การพิจารณาการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษาตามหลักสูตรต่างประเทศเข้าสู่
การศึกษาในระบบ เป็นต้น

สรุป การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการ คือ การกำหนดระเบียบ แนว
ปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูทำแผนการวัดและ
ประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้
แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและ
ประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน
การจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาประกอบการ
และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้
มาตรฐาน การจัดทำหลักฐานผลการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น การดำเนินการเรื่อง การเปลี่ยน
ชื่อ-นามสกุล วัน เดือน ปีเกิด ที่อยู่ของนักเรียนการ ดำเนินการเกี่ยวกับนักเรียนที่ไม่มีสิทธิ์สอบ หรือมี
ผลการเรียนตกค้าง การประสานการรวบรวมผลการเรียนทุกรายวิชาของนักเรียนและบันทึกผลใน
แบบรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล และการ ตรวจสอบการจบหลักสูตร ช่วงชั้นที่ 3
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และช่วงชั้นที่ 4 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ดังนี้

วาง (Wang, 1994, p. 3) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการยอมรับและวิสัยทัศน์กว้างไกลในการนำคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้กับงานเพื่อหวังผลที่ดีขึ้น และปรับปรุงกลยุทธ์ในองค์กร ทั้งนี้การยอมรับและการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในเรื่องเทคโนโลยีเป็นภาพความคิดที่ดีในการมองอนาคตข้างหน้า ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานที่สามารถทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กร

กรมวิชาการ (2545, หน้า 7-8) ได้กำหนดถึงหลักการใช้สื่อ ดังนี้

1. ตรวจสอบและศึกษาอย่างละเอียดว่า สื่อนั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง มีคุณสมบัติอย่างไร มีวิธีใช้อย่างไร มีสิ่งใดที่ควรระมัดระวัง หรือต้องเตรียมการก่อนนำไปใช้
2. เตรียมสื่อที่ใช้ให้พร้อม รวมทั้งสถานที่และอุปกรณ์ประกอบการใช้
3. อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจเสียก่อนว่า เหตุใดจึงต้องใช้สื่อดังกล่าว โดยเฉพาะให้ผู้เรียนมองเห็นว่าสื่อจะช่วยให้อ่านเข้าใจอะไรหรือตอบปัญหาใด และมีสิ่งใดบ้างที่ผู้เรียนจะต้องให้ความสนใจและเป็นพิเศษเกี่ยวกับการใช้สื่อ สิ่งสำคัญที่ต้องให้เกิดความสนใจและรู้ขั้นตอนการใช้สื่อ
4. การใช้สื่อต้องเลือกใช้ให้เหมาะกับเวลาและมีความคล่องแคล่ว
5. หลีกเลี่ยงการใช้สื่อต้องมีการทบทวนข้อมูลความรู้และเกิดความคิดใหม่ ๆ

สรุป การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ การศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ การส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาทางด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการผลิต การจัดหา การพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ การประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในองค์กร

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

ความหมายของแหล่งเรียนรู้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ประเวศ วะสี (2550, หน้า 3) กล่าวว่าแหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งรวมวิทยาการที่สังคมยอมรับและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้า ของประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องหมายของความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ แหล่งหรือที่รวมอาจเป็นสถานที่หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วยข้อมูลข่าวสารความรู้และกิจกรรมที่มีกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีรูปแบบแตกต่างจากกระบวนการเรียนการสอนที่มีครูเป็นผู้สอนเป็นการเรียนรู้ที่มีกำหนดเวลาการเรียนยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 3) ให้ความหมายว่า แหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้แสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

อลเซน (Olsen, 1992, p. 73) ได้ให้ความหมายของคำว่า แหล่งชุมชน คือ เป็นทรัพยากรที่ประกอบด้วยสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมดรวมทั้งประสบการณ์ซึ่งอาจได้รับจากชุมชนใดชุมชนหนึ่งหรือหลายชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียนส่วนประกอบดังกล่าว ได้แก่ ธรรมชาติประชากรในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มชุมชนองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ตลอดจนทั้งโครงสร้างและกระบวนการของสังคมและแนวโน้มแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคม

กู๊ด (Good, 1973, p. 496) ได้กล่าวว่า แหล่งชุมชนหมายถึงสถาบันองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนทั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในชุมชนรวมทั้งวัตถุดิบของที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 1) การใช้แหล่งเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากสภาพจริงการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับบุคคลสถานที่ธรรมชาติหน่วยงานองค์กรสถานประกอบการชุมชนและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งผู้เรียนผู้สอนสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้หรือเรื่องที่สนใจศึกษาได้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นชุมชนและธรรมชาติเป็นชุมชนทรัพยากรมหาศาลที่เราสามารถค้นพบความรู้ได้ไม่รู้จักทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองดังนี้

1. ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
2. ผู้เรียนได้ฝึกการทำงานเป็นกลุ่มร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และทักษะกระบวนการต่าง ๆ

3. ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการสังเกตการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลการความหมายและการสรุปความคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4. ผู้เรียนได้ประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง

5. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้และเผยแพร่ความรู้ได้

6. ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ให้คำแนะนำให้การสนับสนุน

สรุป แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นหมายถึง ทรัพยากรที่ควรค่าแก่การนำมาเรียนรู้ ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ได้แก่ ภูมิประเทศภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพสังคม ประชาชน ชาติพันธุ์การนับถือศาสนา การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ตั้งแต่ระดับ หมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับเทศบาล ระดับอำเภอและระดับจังหวัดที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสามารถใช้เป็นสื่อเชื่อมโยงความรู้ให้กับผู้ศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและศิลปวัฒนธรรม

ลักษณะของแหล่งเรียนรู้

จากการจัดการศึกษาในปัจจุบันกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้คุณภาพ การจัดการเรียนการสอนถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 15) กำหนดลักษณะของแหล่งเรียนรู้ที่ ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ไว้ดังนี้

1. แหล่งเรียนรู้ตอบสนองการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ (process of learning) การเรียนรู้ โดยการปฏิบัติจริง (learning by doing)

2. เป็นแหล่งทำกิจกรรม แหล่งทัศนศึกษา แหล่งฝึกงานและแหล่งประกอบอาชีพของผู้เรียน

3. เป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นโดยตนเอง

4. เป็นห้องเรียนทางธรรมชาติ เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า วิจัย และฝึกอบรม

5. เป็นองค์กรเปิด ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เต็มที่และทั่วถึง

6. สามารถเผยแพร่ข้อมูลแก่ข้อมูลแก่ผู้เรียนในเชิงรุกสู่ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ประหยัดและสะดวก

7. มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

8. มีสื่อประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมกิจกรรม การเรียนการสอนและการพัฒนาอาชีพ

สรุปได้ว่า ลักษณะของแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ (process of learning) สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยตนเองการเรียนรู้ใช้ทำกิจกรรมโดยการปฏิบัติจริง (learning by doing) เป็นแหล่งทัศนศึกษา เป็นแหล่งฝึกงานและแหล่งประกอบอาชีพของผู้เรียน เป็นห้องเรียนทางธรรมชาติ เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัยและฝึกอบรม ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เต็มที่และทั่วถึง มีข้อมูลแก่ผู้เรียนในเชิงรุกสู่ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ประหยัดและสะดวก สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

ทฤษฎี การนิเทศ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศของนักการศึกษา นักคิด นักจิตวิทยาทั้งหลาย สารสำคัญของทฤษฎีต่าง ๆ ได้ ดังนี้

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กลิคแมน และคณะ (Glickman et al, 2009, p. 20) ได้ให้ความเห็นว่า ครู คือ ผู้ใหญ่ที่รับเอาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงเสมือนหนึ่งผู้เรียน ที่จะต้องมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ในทำนองเดียวกันผู้นิเทศซึ่งเป็นครูก็จะต้องมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือครูให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ควรจะปฏิบัติกับครูให้เหมือนกัน โดยมีหลักการสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นไปด้วยความสมัครใจ การบังคับควบคุม ไม่สามารถจูงใจให้ผู้ใหญ่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้
2. การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ใหญ่จะเกิดเมื่อมีการยอมรับนับถือให้คุณค่า แก่กันและกันภายในกลุ่ม
3. การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ การเข้าร่วมมือกันและผู้สนับสนุนต้องร่วมกันรับผิดชอบในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้
4. การปฏิบัติและการแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจของการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. การสนับสนุนการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความเคยชินกับการตอบสนองด้วยความคิดอย่างวิจารณ์ญาณ ดังนั้นจึงควรกระตุ้นให้มีการถามคำถามหลาย ๆ ด้าน
6. เป้าหมายของการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ การรักษาไว้ซึ่งความสามารถ ในการชี้แนะหรือนำตนเอง การใช้อำนาจแก่ผู้ใหญ่เพื่อให้ปฏิบัติงานเชิงรุก

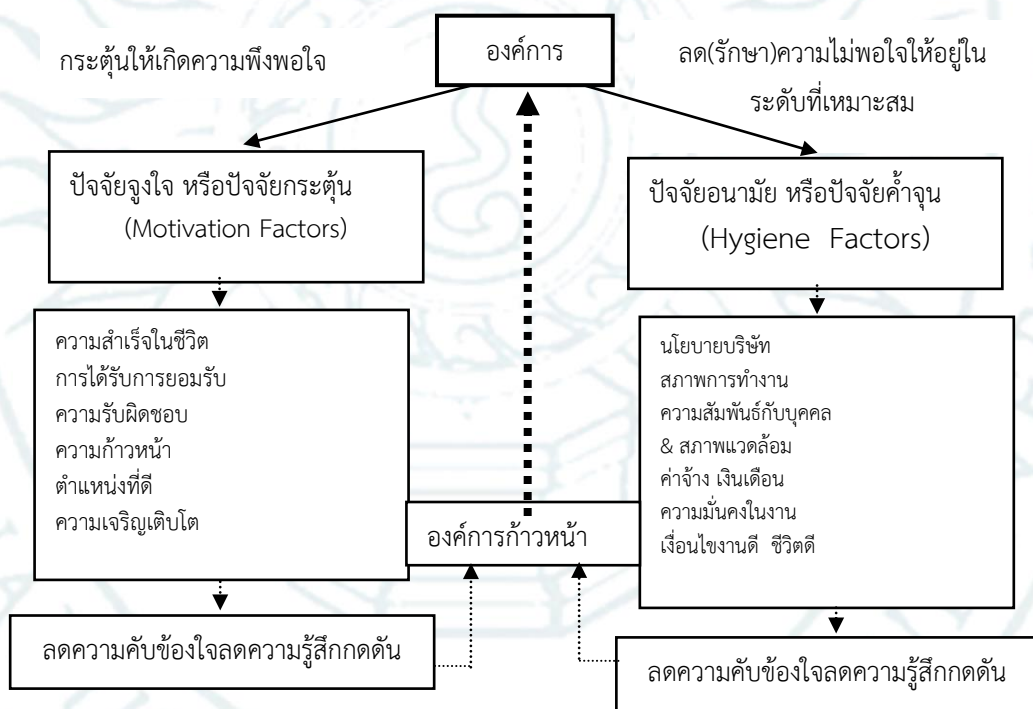
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's theory of motivation) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp. 61-62) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อหาทางที่จะลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะ

พยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivates factors) หรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

2. ปัจจัยอนามัย (hygiene or maintenance factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องใด จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีความพร้อมสมบูรณ์สามารถทำความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้นไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ในแต่ละปัจจัยประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)



แผนภูมิที่ 2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

ที่มา (Herzberg, 1968, p. 57)

การค้นพบของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1968, p. 57) ชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจ หรือแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มีความไม่พอใจไม่ได้หมายความว่าเขาจะมีความพอใจ หรือนโยบายขององค์กรที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัย

เหล่านี้มาก่อนแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มีความไม่พอใจ เนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความไม่พอใจ ความสำเร็จความก้าวหน้าและการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้ ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขา ไม่มีความสุขในการทำงาน สรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น
 - 1.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะไม่เกิดขึ้น
 - 1.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจ และแรงจูงใจจะเกิดขึ้น
2. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน
 - 2.1 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะสูงขึ้น
 - 2.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะไม่เกิดขึ้นแต่ไม่ได้

เพิ่มความพอใจ หรือแรงจูงใจ

ดังนั้น การศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่เรียกว่า hygiene factors หรือปัจจัยสุขอนามัยนั้นจะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วน motivator factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้นจะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่

แนวคิด ทฤษฎี การบริหารเชิง วงจรคุณภาพของ เดมมิง (Deming Cycle) เดมมิง แนวคิด ทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารทางด้านธุรกิจ โดยเดมมิงได้บรรยายเกี่ยวกับหลักการบริหารวงจรคุณภาพที่เรียกว่า วงจร PDCA (plan, do, check, act) ในประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี ค.ศ. 1950 (Deming, 1986, p 88) และทำให้วงจรคุณภาพของเขาเป็นที่รู้จักและนำไปปฏิบัติใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วโลก การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของเดมมิงประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ

1. P=Plan หมายถึง การวางแผนเพื่อปรับปรุงคุณภาพ
2. D=Do หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผน
3. C=Check หมายถึง การตรวจสอบ
4. A=Action หมายถึง การดำเนินการให้เหมาะสม

Plan การวางแผน (plan: P) เป็นส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนจะเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการวางแผนในวงจรเดมมิง เป็นการหาองค์ประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การเลือกปัญหา การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนด วิธีการดำเนินการ การกำหนดวิธี การตรวจสอบและประเมิน ในขั้นตอนนี้มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิดในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

2. เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานหรือสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งควรจะวางแผนและดำเนินการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ ระเบียบ เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการใช้งาน

3. อธิบายปัญหาและการกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา เพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่องตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนิยมใช้วิธีการเขียนและวิเคราะห์แผนภูมิหรือแผนภาพ เพื่อให้สมาชิกทุกคนในทีมงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจน แล้วระดมความคิด ในการแก้ปัญหา โดยสร้างทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน

4. เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา หรือการปรับปรุงการดำเนินงานโดยร่วมกันวิเคราะห์ และวิจารณ์ทางเลือกต่าง ๆ ผ่านการระดมความคิด และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติม หรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

Do การปฏิบัติตามแผน (Do: D) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตาราง การปฏิบัติงานทั้งนี้ สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้น ๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิกตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น ๆ ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย หากไม่เป็นไปตามแผนอาจ จะต้องมีการปรับแผนใหม่ และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

Check การตรวจสอบ (Check: C) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผน หรือการแก้ปัญหางานตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เทคนิคขั้นตอน การตรวจสอบตรวจสอบวิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ว่าทำได้ตามแผนหรือไม่ ตรวจสอบผล ที่ได้ว่าได้ตามเป้าหมายหรือไม่ ตรวจสอบว่าข้อมูลอะไรใหม่ ๆ เกิดขึ้นบ้าง และรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

Action การดำเนินการให้เหมาะสม (Action: A) เป็นการกระทำภายหลังที่กระบวนการ 3 ขั้นตอนตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็น การนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบมาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้เพราะหลังจากตรวจสอบแล้ว ถ้าเราทำได้ตามเป้าหมาย ให้รักษา

สิ่งที่ได้ดำเนินการมาไว้ หากตรวจสอบแล้ว พบว่า มีข้อผิดพลาดไม่ว่าในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามให้หาสาเหตุ และแก้ไขสาเหตุ หาทางปรับปรุง เพื่อให้การปฏิบัติครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าเดิม กรณีที่ไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ เมื่อผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ไม่ว่าจะมากหรือน้อยให้เอาข้อมูลที่รวบรวมไว้มา วิเคราะห์และให้พิจารณาว่าควรทำอย่างไร เช่น มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าเป็นไปได้ ใช้ความพยายาม ให้มากกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในกรณีที่ไม่สามารถจัดการด้วยตัวเองได้ และ เปลี่ยน เป้าหมายใหม่

การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของเดมมิงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีชื่อเสียงอย่างหนึ่งว่า วงจรคุณภาพ PDSA (plan, do, study, act cycle) โดยเริ่มใช้แทนวงจร PDCA ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1987 เป็นต้นมา (Moen & Nolen, 2015) ในการบริหารการศึกษาได้ใช้การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของเดมมิง นำมาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

สรุป แนวคิด ทฤษฎีการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะช่วยเหลือครู ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน การเรียนรู้ต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจมีประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าแก่กันและกันในกลุ่ม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้ มีเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมมีความเอื้อต่อการทำงาน การบริหารงานเน้น การมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อปรับปรุงคุณภาพ การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และ ประเมินผลงาน

หลักและกระบวนการนิเทศ

หลักและกระบวนการนิเทศมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลัก การนิเทศไว้ ดังนี้

อาดัม และดิกกี (Adams & Dickey, 1956, p. 32) ได้ให้หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศ ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม ซึ่งต้องการจัดให้มีการฝึกอบรมด้าน การเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักวิธีการสอนต่าง ๆ ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการ เฉพาะให้เทคนิควิธีการอย่างถูกต้องและประสิทธิภาพการพัฒนาให้มีความเชื่อมั่นและมีประสบการณ์ ในการสอนและการใช้สื่อ การพัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ช่วยวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาทั้งด้านการเรียนและด้านต่าง ๆ

2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของการศึกษามากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัว ใน

การดำเนินงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการทำงาน การใช้อำนาจหน้าที่ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อำนาจหน้าที่ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตย ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถและความเป็นผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จะต้องร่วมมือกันเพื่อช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ ซึ่งผู้นิเทศและครู ร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศ ด้วยการประชุมปรึกษาร่วมกัน ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูได้มีความคิดสร้างสรรค์ ตามความสามารถของแต่ละคน

4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ต้องให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่นเป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ สร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น ๆ

5. การนิเทศเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจของครูดีส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้กำลังใจแก่ผู้พบและการดำเนินงานควรเป็นไปด้วยความสมัครใจตามความสามารถแต่ละบุคคล

6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยงานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน งานนิเทศเป็นการปรับปรุงการสอนของครู และงานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร

7. การนิเทศเป็นการประชาสัมพันธ์ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ และการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ๆ

ฟรานเซท (Franseth, 1961, pp. 23-28) ได้เสนอถึงหลักการนิเทศการศึกษาที่ดีไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะได้ผลอย่างเต็มที่ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดหมายที่แน่นอน ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาตกลงร่วมกันโดยคณะครูและผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ

2. การนิเทศการศึกษาจะมีความหมายสำหรับครู ก็ต่อเมื่อนิเทศนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีเหตุผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง นั่นคือจะต้องทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาว่าจะให้ผู้ทำการนิเทศช่วยเหลือในเรื่องใดจึงจะเป็นที่ต้องการ

3. การนิเทศการศึกษาที่ดี จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองอบอุ่น และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู และต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์

4. การนิเทศการศึกษาจะให้ผล ควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาและช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหาตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน เซอร์จิโอแวนนี และสตาร์เรต (Sergiovanni, & Starratt, 1988, pp. 3-4) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาดังนี้

4.1 การบริหารต้องคำนึงถึงการปรับปรุงทางการเรียนโดยทั่วไป

4.2 การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการจัดให้มีความสะดวกสบายทางวัตถุต่าง ๆ และรวมไปถึงดำเนินการโดยทั่วไป

4.3 การบริหารและการนิเทศ โดยหน้าที่แล้วไม่สามารถแยกออกจากกันได้ทั้งสองอย่าง จะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องดำเนินงานด้านระบบการศึกษา

4.4 การนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาและวิทยาศาสตร์และจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาประชาธิปไตย

4.5 การนิเทศการศึกษา จะต้องยึดทัศนคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์

4.6 การนิเทศการศึกษา ในสถานที่ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้ จะต้องใช้กระบวนการแก้ปัญหการศึกษา การปรับปรุงและการประเมินผลทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการและผลที่เกิดขึ้น

4.7 การนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไม่ใช่การเขียนใบสั่งให้ทำต้องมีการวางแผนอย่างมีระเบียบ มีการประสานความร่วมมือกัน

4.8 การนิเทศที่ดี จะต้องเป็นวิชาชีพ ต้องส่งเสริมการหาแนวทางการประเมินบุคลากร วิธีการและผลจะต้องมุ่งไปสู่มาตรฐานที่ตั้งไว้

กลิคแมน (Glickman, 1981, p. 21) ได้ให้หลักการนิเทศ ไว้ว่าการนิเทศเป็นการพัฒนา (developmental supervision) หมายถึง การนิเทศที่มองครูในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาและการนิเทศมุ่งที่กระบวนการเพื่อแก้ปัญหาโดยมองที่ตัวแปรที่ครูและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเขาแบ่งวิธีการของการนิเทศ เพื่อพัฒนาเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การนิเทศมุ่งวิธีนำ (directive approach) ผู้นิเทศเป็นเพียงชี้แนะเมื่อครูมีความรู้ และความสามารถต่ำ และยังขาดประสบการณ์

2. การนิเทศมุ่งวิธีไม่นำ (nondirective approach) วิธีการนี้จะใช้เมื่อครูมีคุณภาพสูงมีประสบการณ์และมีความสามารถ

3. การนิเทศมุ่งวิธีให้ความร่วมมือ (nondirective approach) เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศใช้เมื่อคุณภาพของครู มีลักษณะผสมผสานระหว่างสองแบบข้างต้น

มาร์ค และสตูป (Mark, & Stoop, 1985, p. 5) ให้หลักเบื้องต้นของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษา ซึ่งจะเป็นบริการที่ทำเป็นทีม และอาศัยความรับผิดชอบของครูใหญ่
2. ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังจะได้รับความช่วยเหลือด้านการนิเทศ การบริการอันนี้จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่
3. การนิเทศการศึกษา ถูกปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรของโรงเรียน
4. การนิเทศการศึกษา ช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน
5. การนิเทศการศึกษา จะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาแจ่มชัดขึ้น
6. การนิเทศการศึกษา จะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติ และสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของคณะบุคคลในโรงเรียน และช่วยพัฒนาด้านความรู้สึกร่วมกันที่ดี
7. การนิเทศการศึกษา ต้องช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมในหลักสูตรสำหรับนักเรียน
8. ความรับผิดชอบในการปรับโครงการ การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นหน้าที่ของครูซึ่งทำเพื่อชั้นเรียนและเป็นความรับผิดชอบของครูใหญ่ในการทำเพื่อโรงเรียน
9. การนิเทศการศึกษา ต้องมีการจัดงบประมาณไว้ในงบประมาณประจำปี
10. การนิเทศการศึกษา ต้องมีการวางแผนการทั้งระยะสั้นและระยะยาวโดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม
11. การบริหารโครงการนิเทศ จะต้องจัดเป็นคณะบุคคล
12. การนิเทศการศึกษา ควรช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนและนำผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้
13. การวัดประสิทธิผลของการนิเทศการศึกษา ควรประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือ

กระบวนการนิเทศของ แฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 12-15) แฮร์ริส ได้เสนอหลักและกระบวนการนิเทศการสอนการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางแผนงาน
2. ขั้นการจัดโครงการ ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละชั้น การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ และการพัฒนานโยบาย

3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเร้าใจ ให้มีกำลังใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้น ส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน

4. ขั้นการควบคุม ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม

5. ขั้นประเมินผล ได้แก่ การตัดสินใจปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผล การปฏิบัติงานกิจกรรมที่สำคัญ คือ พิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดประเมินผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ ต่อมา แฮร์ริส (Harris) ได้พัฒนาให้มีความสมบูรณ์เหมาะสมกับการนิเทศมากขึ้น โดยเน้นการวางแผนปฏิบัติงานมากกว่า การควบคุม ทำให้มีขั้นตอนเพิ่มขึ้นเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 การประเมินสภาพปัจจุบัน (assessing) เป็นกระบวนการที่ศึกษาสภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่เป็นจำเป็นเพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาหรือพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ สังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน ทบทวน และตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง วัดพฤติกรรมการทำงาน และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

5.2 การจัดลำดับความสำคัญของงาน (prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญ จะประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ กำหนดเป้าหมาย ระบุจุดประสงค์ในการทำงาน กำหนดทางเลือก และจัดลำดับความสำคัญ

5.3 การออกแบบวิธีการนิเทศ (designing) เป็นกระบวนการในการวางแผน หรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ จัดสายงานให้ส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน หาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน การจัดระบบการทำงาน และการกำหนดแผนในการทำงาน

5.4 การจัดสรรทรัพยากร (allocating resources) เป็นกระบวนการในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ กำหนดทรัพยากร ที่ต้องการใช้ตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายบางประการ มอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

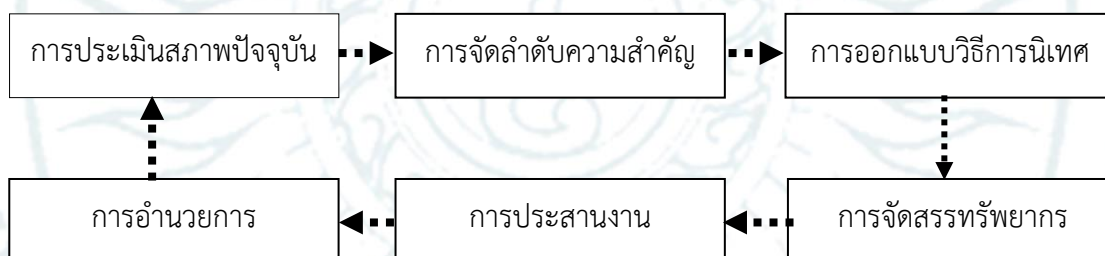
5.5 การประสานงาน (coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ คน เวลา วัสดุ หรืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อจะให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จงาน ในกระบวนการประสานงาน ได้แก่ การประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินงานไปด้วยกัน ด้วยความราบรื่น การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพียงกัน การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ

ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง และการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

5.6 การอำนวยการ (directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมจะสามารถบรรลุผลการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากร การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณหรืออัตราเร็วในการทำงาน การแนะนำและปฏิบัติงาน การชี้แจงกระบวนการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

วงจรของกระบวนการนิเทศการสอนจะดำเนินไปเป็นลำดับขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การประเมินสภาพปัจจุบัน การจัดลำดับความสำคัญ การออกแบบวิธีการนิเทศ การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน และการอำนวยการความสะดวก ซึ่งวงจรของกระบวนการจะจบลงด้วยการกลับมาสู่การประเมินสภาพปัจจุบันว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงต่อไป วงจรของกระบวนการนิเทศจะมีลักษณะดังแผนภูมิ

กระบวนการนิเทศการสอนแบบ แฮร์ริส (Harris)



แผนภูมิที่ 2.2 กระบวนการนิเทศการสอนแบบ แฮร์ริส

ที่มา (Harris, 1985, pp. 12-15)

ฮอย และ ฟอร์ไซท์ (Hoy & Forsyth, 1986, p. 34) ได้ระบุหลักการนิเทศไว้ 3 หลักการสำหรับผู้บังคับบัญชาและ 4 หลักการสำหรับคนที่ได้รับการนิเทศการศึกษา การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ให้หลักการบางอย่างในส่วนของผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับการนิเทศ ประการแรกผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนคาดว่าจะต้องหารือกับคณะครูที่จะทำการนิเทศเมื่อพบปัญหาความยากลำบากที่จะสังเกต ทศนคติ ของครูกับผู้ให้การนิเทศ และความต้องการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ จะต้องอาศัยการปรึกษาหารือถึงวิธีการหรือกระบวนการการนิเทศที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประการที่สองผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามผลมาจากการพูดคุยกับบุคลากรตาม

โปรแกรมเพื่อหาทางออกหรือไม่มีวิธีการใหม่ ๆ และเทคนิคการพูดคุยของการนิเทศจะได้ถูกนำเสนอ ในที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาควรวัดผลลัพธ์ในความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในขั้นตอนการวางแผน ในเวลาเดียวกัน การนิเทศสามารถวัดประสิทธิภาพของผู้รับการนิเทศในความสัมพันธ์กับวิธีการที่คน คนหนึ่งซึ่งผู้นิเทศจะดำเนินการ และมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศที่แต่ละคนจะทำให้การเกิดขึ้นตอน การศึกษาขึ้น

โอลิเวีย (Olivia, 1993, p. 23) ได้ระบุไว้ 2 ประเภทของการนิเทศ คือ พนักงานเป็น ศูนย์กลาง ของงาน กับ การนิเทศพนักงานเป็นศูนย์กลางผู้บังคับบัญชา เน้นความสนใจเป็นหลัก ใน แง่มุมของมนุษย์ผู้ได้บังคับบัญชา ปัญหาของพวกเขาคือความพยายามที่จะสร้างกลุ่มทำงานที่มี ประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายใต้การนิเทศงานเป็นศูนย์กลางเน้นอยู่ในงานที่จะทำ ผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานตามวงจรการทำงานที่ระบุเป็นวิธีการหนึ่งทำงานเสร็จโดย มีการกำหนด และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดจึงจะประสบความสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

กรมวิชาการ (2545, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึงลักษณะของการนิเทศช่วยเหลือ (coaching) อย่างต่อเนื่อง จะต้องกระจายความรับผิดชอบไปยังสถานบันที่เล็งในเขตพื้นที่เป็นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครูและโรงเรียนที่ยั่งยืน ซึ่งเกิดจาก การศึกษานิเทศก คณาจารย์จากสถานบันผลิตครูทุกแห่งและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้อง ร่วมมือกันเพื่อทำหน้าที่ในการนิเทศช่วยเหลือให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดโดย มีแนวปฏิบัติ 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นสร้างความเข้าใจร่วมกันโดยการศึกษา และการเผยแพร่เอกสาร/สื่อสารสนเทศ ประชุมชี้แจงในระดับกระทรวง ประชุมชี้แจงต่อคณะกรรมการบริหารสภาคณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย ประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่
2. ขั้นวางแผนงาน โดยการประชุมผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศเพื่อวางแผนการนิเทศร่วมกันใน เขตพื้นที่
3. ขั้นดำเนินงาน โดยนิเทศช่วยเหลือการทำงานของครูและโรงเรียนอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้ง บันทึกเก็บข้อมูลให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง
4. ขั้นประเมินผลงาน โดยจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นระยะ ๆ และเขียน รายงานสรุปผลการนิเทศ
5. ขั้นสร้างเครือข่ายโดยการขยายผลการนิเทศต่อเพื่อนครูในโรงเรียน และโรงเรียนใกล้เคียง

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 10-11) ได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ลักษณะของกระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง ไม่หยุด นิ่ง และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์

ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน โดยผ่านตัวกลางสำคัญ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และการนิเทศการศึกษานับบรรยากาศในการเป็นประชาธิปไตย

สรุป หลักและกระบวนการนิเทศ คือ กระบวนการนิเทศที่ต้องยึดหลักสร้างความสัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตย การสร้างขวัญกำลังใจ การปรับปรุงทัศนคติ การวางแผนงาน การทำงานเป็นทีม การมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของการนิเทศ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ กับการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา การจัดสรรงบประมาณ และการประเมินผลตามสภาพปัจจุบัน

บทบาท ผู้บริหารกับการนิเทศ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ได้ มีนักวิชาการได้ศึกษาหน้าที่ของผู้บริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

แฮนลอน (Hanlon, 1968, p. 17) กล่าวว่า การที่หัวหน้าสถานศึกษาไม่ทำการนิเทศ การศึกษาด้วยตนเองย่อมส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ไม่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าประสงค์ ที่เห็นการบริหารเป็นกระบวนการของการรับสิ่งที่กระทำด้วยความพยายามของบุคคลอื่น

กอร์ตัน (Gorton, 1985, p. 71) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้จัดหา จัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีไข่มนุษย์เข้าด้วยกันเพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา
3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องระเบียบวินัยนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน
4. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีมนุษยสัมพันธ์จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้ 2 ประการ คือ สร้างขวัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และสภาพในโรงเรียนจะเต็มไปด้วย การอยู่ร่วมกันอย่างมนุษย์
5. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนสมัยใหม่ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียนสนองความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นคนกลางที่จะจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลางรักความเที่ยงตรง การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำเป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำ อันเป็นที่คาดหวังของผู้ตามและเป็นที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้น ๆ

แฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 7-11) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1. หน้าที่ทางการนิเทศการศึกษาเป็นงานด้านพัฒนา คือ พัฒนาครูในด้านการสอนที่เกี่ยวข้องกับการสอนหรือการปฏิบัติงานของครูโดยตรง
2. หน้าที่ทางด้านการสอนเป็นหน้าที่ที่มีผลต่อนักเรียนโดยตรง
3. หน้าที่ทางด้านการบริหารทั่วไป เช่น การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการบริการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งมีผลต่อนักเรียนโดยตรงเช่นเดียวกัน
4. หน้าที่ด้านธุรการหรือการจัดการ ได้แก่ งานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ ซึ่งหน้าที่นี้มีผลต่อการสอนของครูทางอ้อม และเกี่ยวข้องกับการสอนนักเรียนไม่มากนักหน้าที่ด้านบริหารงานทั่วไป เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหารจึงเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานในโรงเรียน

มุสาเอซี (Musaazi, 1985, p. 12) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนมุมมองในการนิเทศภายในโรงเรียนว่าต้องเกี่ยวข้องกับหลักการ นโยบาย การดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นใจ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน ยังกล่าวว่าวัตถุประสงค์หลักของการนิเทศภายในเพื่อรักษา และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

อาเซียดู (Asiedu, 1997, p. 9) กล่าวว่าผู้บริหารควรมี บทบาทต่อการนิเทศการศึกษา คือ การประเมินกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของหลักสูตร และเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้คำปรึกษาแก่ครูหรือบุคลากร และหน้าที่ในการพัฒนาโปรแกรมการนิเทศเป็นหน้าที่ที่สำคัญของการผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนพึงปฏิบัติ

บันลือ พฤกษ์วัน (2537, หน้า 81) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การสนับสนุน ส่งเสริมการนิเทศอย่างจริงจังและจริงใจ ทำหน้าที่วิทยากรที่ดี และให้คำแนะนำการใช้แหล่งวิชาความรู้ การบริการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศทุกด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศ และผู้รับนิเทศ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 67–79) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับ การนิเทศการสอน การนิเทศการสอนครอบคลุมงานด้านวิชาการ บทบาทผู้นิเทศ การสอน โดยเฉพาะ ผู้บริหารสถานศึกษา จะมีบทบาทในการนิเทศการสอนอยู่ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหลัก ในการสอนดำเนินได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะหลักสูตรเป็นสิ่งกำกับว่า การสอนจะสอน อะไร สอนอย่างไร ผู้นิเทศการสอนจึงต้องเข้าใจในเรื่องหลักสูตรผู้บริหารมีบทบาทในฐานะผู้นิเทศการ พัฒนาหลักสูตร คือ วางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ประเมินความเหมาะสมและคุณภาพของ โครงการพัฒนาหลักสูตร อำนาจการให้เป็นไปตามนโยบาย ปรัชญาของการศึกษาและหลักสูตร อำนาจการในการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหลักสูตรใช้ข้อมูลจากการวิจัยและส่งเสริม การวิจัยใน โรงเรียน ประสานงานกับบุคคลอื่นในการจัดการเรียนการสอนพิเศษ ทำงานร่วมกับครูนิเทศในการใช้ หลักสูตร และงานนิเทศให้สัมพันธ์กัน เตรียมผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร อำนาจความสะดวก ในเรื่องเวลา และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร ช่วยเหลือครูโดยใช้เทคนิค การแนะแนวที่ ปรัชญาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร จัดองค์กรและอำนาจการโครงการที่เกี่ยวกับการจัดบริการทาง การศึกษาที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ แนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรให้ชุมชนเข้าใจ ส่งเสริมการติดต่อใน โรงเรียนในระดับเดียวกัน

2. บทบาทของผู้บริหารกับการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ คือ การจัดองค์กรประกอบการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์กันเพื่อนำไปสู่ จุดหมายปลายทางของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ บทบาทของผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำการจัดการ เรียนการสอน มีดังนี้ จะต้องเปิดโอกาสให้ได้รู้จักปัญหา ความต้องการและพฤติกรรมของนักเรียนที่ สอนเป็นอย่างดี ช่วยให้นักเรียนได้รับความเสมอภาคทุกคนเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนดำรงชีวิตร่วมกับเพื่อนในหมู่คณะได้อย่างอบอุ่น และมีความสุขเปิดโอกาสให้ได้มี การฝึกฝนการอยู่ร่วมกันของนักเรียนในระบอบประชาธิปไตยอย่างมากที่สุดช่วยให้ เกิดการบูรณาการ ประสพการณ์ทั้งมวลของเด็ก กระตุ้นให้ครูได้ให้ความสนใจกับการพัฒนาการทุกด้านของเด็ก ยึดหยุ่น ให้เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจของเด็ก และส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครูให้ดีขึ้น

3. บทบาทผู้บริหารกับการประเมินผลการสอน การประเมินผลการสอนเป็นกระบวนการที่ ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนว่ามีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไรบ้างในการ ดำเนินการสอน ความมุ่งหมายของการประเมินผลการสอน เป็นความมุ่งหมายที่ใช้สำหรับการนิเทศ การสอนของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านวิชาการ คือ การนำมาพิจารณาปรับปรุงการเรียนการสอน บทบาทของผู้บริหารในการนำผลการประเมินไปใช้ในการนิเทศการสอน การนำผลของการ ประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ ควรพิจารณา ดังนี้ เมื่อวิเคราะห์และสรุปผลการสอน

แล้ว ควรแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ เช่น ฝ่ายวิชาการ โดยเฉพาะการประเมินผลจากผู้สอนเพราะเน้นการเกี่ยวข้องโดยตรง การพิจารณาผลการประเมินผล ควรจะได้พิจารณาร่วมกันหลายฝ่าย ไม่ควรพิจารณาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ผู้ร่วมพิจารณา ฝ่ายนิเทศควรจะได้ประเมินผลทั้งในลักษณะกว้างและเฉพาะการพิจารณาผลการประเมิน ควรกระทำด้วยความรอบครอบและระมัดระวัง ผู้นิเทศควรใช้ข้อมูลอื่นประกอบด้วย ข้อมูลจากการประเมินผลลักษณะหนึ่ง ก็ใช้ประโยชน์ในแง่การปรับปรุงบริการการสอน

กรมวิชาการ (2544, หน้า 12) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีดังนี้ ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงบริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ สนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะและอำนวยความสะดวกทุกด้าน สร้างเครือข่ายกับโรงเรียน และสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน ประสานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะแสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษา ดังที่ ปรียาพร (2544, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า “งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริการสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น”

สรุปบทบาทผู้บริหารกับการนิเทศ คือ ผู้บริหารเป็นทั้งผู้ชี้แนะ ผู้นำทางวิชาการ การวัดผล ประเมินผล มีวิสัยทัศน์ ทักษะ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการนิเทศ มีระเบียบวินัย มีมนุษยสัมพันธ์ และต้องเป็นผู้ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง ในการนำสื่อ นวัตกรรม สารสนเทศ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นคุณภาพของผู้เข้ามารับบริการ ตลอดทั้งการสนับสนุนส่งเสริมครูหรือบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นคนกลางในการขจัดปัญหา

การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศ

กลยุทธ์เป็นคำที่มีความหมายกว้างและมักใช้ในความหมายที่แตกต่างกัน ตามวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ขององค์กร การที่จะวางแผนกลยุทธ์ได้เหมาะสม จำเป็นต้องเข้าใจความหมายของคำว่า การวางแผนกลยุทธ์ให้ชัดเจน ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ไวริช และคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 1-4) ได้เสนอการดำเนินการวางแผนเชิงกลยุทธ์สามารถทำการศึกษาแยกเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงได้ดังนี้

1. ลักษณะและจุดมุ่งหมายของกลยุทธ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะบอกทิศทางทั้งโครงสร้างสำหรับแผน โดยใช้เกณฑ์สำหรับแผนการปฏิบัติการ ที่มีผลต่อขอบเขตการจัดการ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 นโยบาย เป็นแนวทางที่กำหนดมาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กรเพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลในองค์กร

1.2 กลยุทธ์ เป็นแผนการปฏิบัติการอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรม ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระยะยาวนักวิชาการให้ลักษณะสำคัญเกี่ยวกับกลยุทธ์ว่าเป็นจุดสุดท้าย

1.3 จุดมุ่งหมาย ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการบรรลุเป้าหมายนั้น (โดยใช้นโยบายและแผน) กลยุทธ์ หมายถึง การพิจารณาจุดมุ่งหมาย ภารกิจ วัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาวขององค์กร การยอมรับการปฏิบัติการ และการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ดังนั้น วัตถุประสงค์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดกลยุทธ์

1.4 จุดหมายปลายทาง ในที่นี้จะพิจารณาถึงวิธีการให้บรรลุเป้าหมายนี้ประกอบด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งสมมติว่า จุดมุ่งหมายขององค์กรได้กำหนดขึ้นมีการเปลี่ยนแปลงหลังจากประเมินสถานการณ์แล้ว

1.5 หน้าที่สำคัญของกลยุทธ์และนโยบาย: การกำหนดทิศทางสำหรับแผนหน้าที่สำคัญของกลยุทธ์และนโยบาย คือ การกำหนดทิศทางของแผนโดยมีอิทธิพลให้องค์กรพยายามที่จะไปถึงเป้าหมาย

2. หลักพื้นฐานของการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการกำหนดแนวทาง การปฏิบัติ การควบคุม แผนหลักเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่กำหนด กระบวนการนี้ ผู้บริหารต้องพิจารณาสถานการณ์ในระยะยาวจากทัศนวิสัยกว้างกลยุทธ์ขององค์กร กลยุทธ์จะกำหนดทิศทางและกำหนดโครงสร้างงานซึ่ง การจัดการจะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัย การวางแผนกลยุทธ์ ยุทธวิธี และการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนากลยุทธ์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ส่วนประกอบขององค์การ มี 2 ประการ คือ
- 2.1.1 ขอบเขต เป็นอาณาเขตที่แน่นอน
- 2.1.2 ความสามารถที่แตกต่าง หมายถึง สภาพที่องค์การมีศักยภาพเหนือกว่า
ทางการแข่งขัน มีเอกลักษณ์ในทักษะเฉพาะอย่าง
- 2.2 การจัดสรรทรัพยากร เป็นวิธีการที่องค์กรจัดแบ่งทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งทางด้าน
กายภาพ การเงิน และทรัพยากรข้อมูลต่าง ๆ
- 2.3 การร่วมมือกัน เป็นวิธีการซึ่งส่วนต่าง ๆ ขององค์กรจะให้ความร่วมมือและการ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 2.4 ระดับกลยุทธ์ ในการพัฒนาเป้าหมายและแผนในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารต้องมีแผนกล
ยุทธ์ในการวางแผนแต่ละระดับเพราะการตัดสินใจ และการปฏิบัติเกิดขึ้นในทุกระดับ
3. กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการ 3
ขั้นตอน ดังนี้
- 3.1 การวางแผนเชิงกลยุทธ์
- 3.2 การนำไปปฏิบัติ
- 3.3 การประเมินผล
- มินท์เบิร์ก (Mintzberg, 1994, pp. 23-32) ได้กล่าวถึงหลัก 5 Ps หรือตัวอักษร P5 ตัว ใน
การวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้
1. กลยุทธ์หรือแผน (strategy is plan=P1) เนื่องมาจาก การกำหนดกลยุทธ์ขึ้นเพื่อใช้เป็น
สิ่งที่กำหนดทิศทาง หรือแนวทางการดำเนินงานในอนาคต หรือวิถีทางในการที่จะก้าวเดินจากที่หนึ่ง
ไปอีกที่หนึ่ง ซึ่งถ้าพิจารณาในความหมายนี้ จะเห็นได้ว่า องค์การทุกประเภทล้วนมีกลยุทธ์ เพื่อรับมือ
กับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งสิ้นดังนั้นกลยุทธ์ในความหมายที่หนึ่ง หรือ P1 ก็คือ แผนนั่นเอง
 2. กลยุทธ์ คือ แบบแผนหรือรูปแบบ (strategy is pattern = P2) เป็นเรื่องเกี่ยวกับ แบบ
แผนด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา อันสะท้อนให้เห็นการ
วางแผนในอนาคตจำเป็นต้องคำนึงถึงวิวัฒนาการขององค์การ ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึง
ความสามารถความคาดหวังของผู้ปฏิบัติด้วย เพราะในหลายกรณี เจตนารมณ์ หรือสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจ
ทำอาจเป็นไปไม่ได้ แต่ผู้ปฏิบัติอาจใช้ความชำนาญด้านต่าง ๆ ปรับกลยุทธ์ในระหว่างปฏิบัติจนแปร
เปลี่ยนเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจริงก็ได้
 3. กลยุทธ์ คือ การกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง (strategy is position=P3) โดยเน้นที่
ความสำคัญของฐานะหรือตำแหน่งของกิจกรรมในการแข่งขัน ดังนั้น ผลผลิตจำเป็นต้องเหมาะสมกับ
ความต้องการ แสดงให้เห็นว่า การขาดความเข้าใจฐานะหรือตำแหน่ง ขาดความรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ
สิ่งแวดล้อมในการแข่งขัน ย่อมจะนำไปสู่ความล้มเหลว ในการเสนอบริการต่าง ๆ ด้วย

4. กลยุทธ์หรือทัศนภาพ (strategy is a perspective) เน้นที่ความสำคัญของการพิจารณา สถานภาพที่แท้จริงภายในองค์กร หรือคุณลักษณะที่น่าจะเป็นขององค์กร หมายถึงวิธีการ ดำเนินงานที่ต้องการให้คนในองค์กร ยึดถือ ร่วมกัน

5. กลยุทธ์ คือ กลวิธีในการเดินหมาก (strategy is ploy) เป็นความหมายที่หมายถึง การเฉพาเจาะจงในสถานการณ์ที่มีการต่อสู้ แข่งขัน สิ่งที่ต้องการคือการเอาชนะ เฉพาะฉะนั้นทุก ฝ่ายจึงต้องวางแผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึงการใช้ขุบายในการดำเนินงาน หรือกลวิธีในการเดินหมาก เดิมเกม เพื่อชนะ

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543, หน้า 12-13) สรุปว่าการวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการ กำหนดเป้าหมายระยะยาวขององค์กร การเลือกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น การวางแผน กลยุทธ์เป็นกระบวนการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ระบุธรรมชาติขององค์กร กำหนดจุดมุ่งหมาย และจำแนกการประเมิน และเลือกแนวการปฏิบัติสำหรับองค์กร

การวางแผนกลยุทธ์เป็นการตอบคำถามสำคัญ 4 คำถาม ดังนี้ คือ เราเป็นใคร ? เรามาจาก ไหน ? เรากำลังไปไหน ? และต้องการไปไหน ? โดยมองเป็นภาพรวมทั้งองค์กร และ คำนึงถึง ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร การตัดสินใจบนพื้นฐานของภารกิจ วัตถุประสงค์ และแผนของแผนต่าง ๆ องค์กร แผนกลยุทธ์จะเชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติการ

การวางแผนกลยุทธ์เป็นแผนของผู้บริหารระดับสูง มีขอบเขตเวลาระยะยาว ที่เชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นแผนของผู้บริหารหรือแผนงานระดับล่าง ซึ่งมีขอบเขตเวลาสั้นกว่าแผนกลยุทธ์ โดยทั่วไปแล้วจำแนกเป็นแผนระยะยาว ระยะปานกลาง และระยะสั้น ทรัพยากรและเทคโนโลยีกับ กิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจงเท่านั้น

การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่เป็นเหตุเป็นผล แต่มีผลกระทบกับจิตวิทยาองค์กร และคนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน

การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการวิเคราะห์บนพื้นฐานหลักเหตุผล ในการเลือกกำหนด จุดยืนอนาคตขององค์กร และได้ตอบกับสิ่งแวดล้อม

การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่เป็นเหตุเป็นผล หรือเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องเป็นระบบ ที่นำมาให้องค์การด้านการศึกษามีประสบความสำเร็จโดยสามารถ

1. ทำความเข้าใจในแรงกดดันจากภายนอก หรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากภายนอก ที่มีผลกระทบกับองค์กร
2. ประเมินศักยภาพขององค์กร
3. สร้างวิสัยทัศน์เพื่ออนาคตที่ต้องการ และเป็นวิสัยทัศน์ที่จะนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ของ ภารกิจ
4. พัฒนาวัตถุประสงค์และการวางแผนเพื่อเคลื่อนจากสภาพที่เป็นอยู่สู่สภาพที่พึงปรารถนา

5. ปฏิบัติตามแผนได้ถูกสร้างขึ้น

6. ตรวจสอบความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับแผนเพื่อความเหมาะสมกับการวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นมากกว่าเทคนิคของการวางแผนแต่เป็นการสร้างพลังจากความคิดของคนโดยก้าวผ่านความคิดเก่า แต่ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นใหม่ ๆ ซึ่งตามแนวคิดนี้ การวางแผนกลยุทธ์เปรียบเสมือนความก้าวหน้าของการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

7. กระบวนการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

8. ปรัชญาการบริหาร

9. วิธีการคิดเพื่อการแก้ปัญหา

10. ประสบการณ์ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

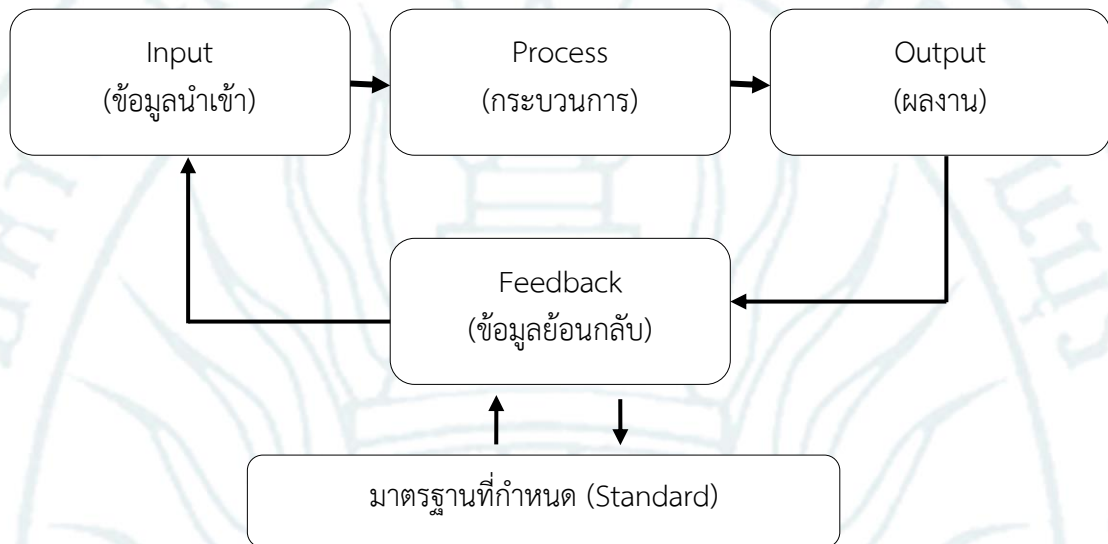
11. ประสบการณ์ด้านการพัฒนาองค์การ

12. การศึกษาชุมชนและกระบวนการมีส่วนร่วม

โรบบินส์ และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2004, pp. 228-229) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ที่สำคัญซึ่งถือได้ว่าเป็นหน้าที่หลักในการบริหาร เพราะการวางแผนเป็นก้าวแรกของการจัดการทั้งปวง การวางแผนครอบคลุมถึงหน้าที่การจัดการด้านอื่น ๆ ไปด้วย ไม่ว่าจะเป็น การจัดองค์การ การจัดหาคน การสั่งการ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตลอดจน การควบคุมการปฏิบัติงานให้ได้ผล สิ่งเหล่านี้ ต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ต้องผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์และกำหนดเป็นแผนงานขึ้นมาก่อนที่จะนำมาใช้ปฏิบัติจริงอีกนัยหนึ่ง การวางแผนเป็นกระบวนการซึ่งหมายถึง วิธีการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องและ สัมพันธ์กัน และวิธีการนั้นต้องกำหนดขึ้นโดยอาศัยหลักเหตุผล ดังนั้นกระบวนการวางแผนจึง หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักเหตุผลในการกำหนดว่า จะทำอะไรในอนาคต จะทำอย่างไรในการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และจะวัดได้อย่างไร ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว ต้องเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน

การวางแผนเป็น “กระบวนการ” (process) จึงประกอบด้วยกิจกรรม (activity) ที่จะต้องกระทำกันอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับให้เข้าได้กับข้อมูลที่ได้รับทั้งที่เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และข้อมูลที่มาจากระบบต่างๆ การวางแผนต้องมีการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากทั้งภายนอกและภายในองค์การ เมื่อข้อมูลจากส่วนต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป แผนอาจต้องทบทวนและปรับให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภาพประกอบกระบวนการวางแผน

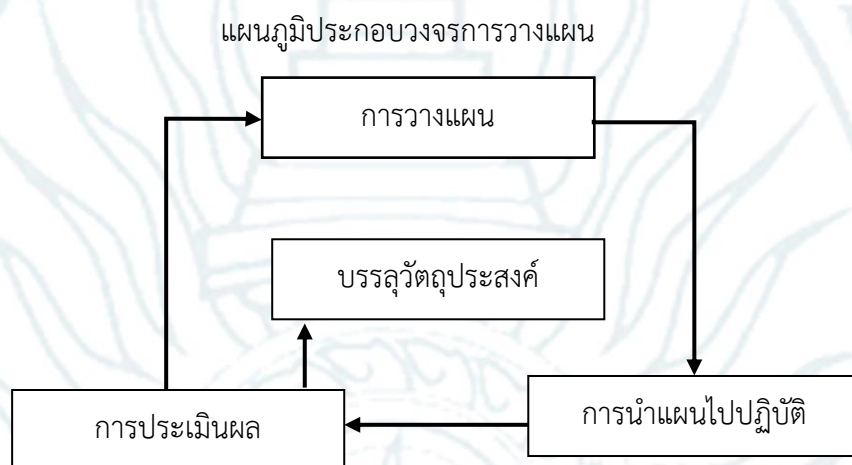


แผนภูมิที่ 2.3 ภาพประกอบกระบวนการวางแผน
ที่มา (Robbins & Coulter, 2004, pp. 228-229)

จากแผนภูมิประกอบที่ 2.1 (input-output model) เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวป้อนและผลผลิต ผลผลิตจะเกิดขึ้นเมื่อตัวป้อนได้ผ่าน “กระบวนการ” ซึ่งหมายความว่า ตัวป้อนเพียงอย่างเดียวไม่ก่อให้เกิดผลผลิต ต้องอาศัยกระบวนการด้วยจึงกล่าวได้ว่าการวางแผนเป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการใส่ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรต่าง ๆ เข้าไป มีการดำเนินงานเป็นกระบวนการ และปรากฏผลออกมาในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งผลจะก่อให้เกิดข้อมูลย้อนกลับมาเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่กำหนดไว้ ถ้าผลออกมาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็กลับไปเป็นข้อมูลใส่เข้ากระบวนการใหม่เพื่อให้เกิดการปรับปรุงให้ดีที่สุด การวางแผนจึงเป็นกระบวนการจัดทำกับข้อมูลต่าง ๆ กำหนดทางเลือกในการดำเนินงานในอนาคตให้กับองค์กรให้บรรลุตรงตาม วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานขององค์กรที่ ได้ตั้งไว้

ขั้นตอนการวางแผน

การวางแผน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนพื้นฐาน ได้แก่ การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผล เพื่อทดสอบว่า การวางแผนกับการนำแผนไปปฏิบัติตรงกันหรือไม่ ถ้าตรงกันแสดงว่าบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์แสดงว่าจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนใหม่เป็นวงจรของการทำแผน ดังรูปที่



แผนภูมิที่ 2.4 ภาพประกอบวงจรการวางแผน
ที่มา (Robbins & Coulter, 2004, pp. 228-229)

การวางแผนมีหลายทฤษฎีที่แบ่งขั้นตอนของกระบวนการ การวางแผนออกไปมากกว่า 3 ขั้นตอน แต่กล่าวโดยสรุปแล้วจะอยู่ในกรอบของขั้นตอนพื้นฐาน 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. ขั้นการวางแผน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทุกระดับหน่วยงานทุกองค์การ เป็นการเตรียมการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน ขั้นตอนการวางแผนจะดำเนินงาน ดังนี้

- 1.1 กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 1.2 ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นอยู่โดยละเอียด
- 1.3 ดำเนินการวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ เมื่อวางแผนเสร็จแล้ว ก็ต้องจัดให้มีการปฏิบัติงานตามแผนโดยวิธีการนี้

- 2.1 จัดให้มีการอำนวยการ สั่งการ และแบ่งงานเป็นส่วนตามแผนงานที่วางไว้
- 2.2 แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานเข้าใจอย่างกระจ่างชัดเจน
- 2.3 กำหนดวิธีการประสานงาน
- 2.4 กำหนดวิธีตรวจสอบและควบคุมงาน

2.5 ตรวจสอบและประเมินผลงานเป็นระยะ

ขั้นการประเมินผล เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการวินิจฉัยเกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพของแผนงานและโครงการ โดยการใช้ข้อมูลเป็นเครื่องสนับสนุน เป็นการเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติงานที่ได้รับกับวัตถุประสงค์ของแผนงานที่กำหนดและการประเมินค่าของวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน

สรุป การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศ คือ การวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ และการกำหนดกิจกรรมที่จะนำไปปฏิบัติและเทคโนโลยีที่นำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาดำเนิน การได้อย่างดีที่สุด และมีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มจากการทบทวนภาระหน้าที่ ของสถานศึกษา การกำหนดนโยบาย หรือทิศทางในการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา การวางแผนกลยุทธ์เป็นการบอกทิศทางที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดมุ่งหมาย การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินผล ให้ชัดเจน มีกรอบเวลากำกับไว้ด้วยว่า ในแต่ละปีบรรลุเป้าหมายอย่างไร ดังที่ตั้งไว้ และจึงนำกลยุทธ์มาแปลงเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปี หรือแผนพัฒนางาน 4 ปีต่อไป

การนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในของสถานศึกษาได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในของสถานศึกษา ดังนี้

บีบาย (Beeby, 1977, p. 65) กล่าวว่า การนิเทศภายในของโรงเรียนเป็นการประเมินบทบาทภายในโรงเรียน การนิเทศภายในเป็นตัวอย่างของการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและการตีความจากหลักฐานในระบบโรงเรียนนำมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการตัดสินใจของค่าที่มีมุมมองของการกระทำ เขาเกี่ยวกับการนิเทศภายในบทบาทหน้าที่การประเมินโดยความพยายามที่จะได้รับผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนสามารถประเมินความก้าวหน้าที่มีต่อเป้าหมายที่ตั้งที่ค่าไว้

ไวลส์ และบอนดิ (Wiles & Bondi, 2004, pp. 214-218) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นิเทศ ดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่ม และพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดภายในกลุ่ม

2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจและมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

3. บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ ดังนี้ คือ พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินต่อไปตามขั้นตอน และการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่มและส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตัวเอง

4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์จากบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ ดังนี้ คือ พิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียนมีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูหรือบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ ดังนี้ คือ ช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกตัวว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่าง ๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อ และการอบรมตามที่ครูต้องการ

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่คือ จัดให้มีการอบรมภายในหน่วยงาน จัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

เรโบรี (Reboree, 2001, p. 71) กล่าวว่า ความหลากหลายของลักษณะการนิเทศภายในที่สำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งทักษะการสื่อสารความน่าเชื่อถือมีทักษะทางเทคนิคและความอดทน หัวใจของการนิเทศภายในคือการโต้ตอบและการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการสื่อสาร ตั้งแต่หนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญของการสื่อสารความเข้าใจ จนกลายเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต่อการนิเทศภายใน การทำกิจกรรมการนิเทศภายในช่วยในการสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพต่อการนิเทศจนกลายเป็นเทคนิค การนิเทศต้องมีความเชี่ยวชาญในการประชุมกำหนดเป้าหมายการวินิจฉัยความต้องการการเรียนการสอน และการสังเกตในห้องเรียน พวกเขาควรมีความสามารถในการช่วยให้ครูเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนการสอนได้มากขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 67-68) ได้สรุปการนิเทศภายในโรงเรียนตามบทบาท และหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนโดยการนิเทศให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติในการจัดทำและ การนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนในรายวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องชัดเจน รวมทั้งการนิเทศการใช้ หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนโดยการนิเทศครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรู้จักพื้นฐานของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอน การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับสอน การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอน การดำเนินการสอน การสร้างเสริมทักษะ การสนับสนุนการสอน การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการสอน สมรรถิผล ของการสอน และการปรับปรุงแก้ไข

3. บทบาทเป็นผู้นำในการประเมินผลการสอน: บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการนิเทศ ให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการประเมินการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาและนำผลการ ประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน และตัดสินใจเรียนในแต่ละรายวิชา/รายชั้น

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 23-24) ได้กล่าวว่าการนิเทศ ต้องมีการประสานงานกัน ระหว่างบุคลากร 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะต้องยอมรับในบทบาท หน้าที่ซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำและเป็นผู้บริหารของหน่วยงานต้อง แสดงบทบาทดังนี้สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงใจทำหน้าที่เป็น วิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่งวิชาการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในทุก ๆ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และสร้าง ขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

2. บทบาทของผู้นิเทศหรือผู้ให้การนิเทศ หมายถึง ครูวิชาการโรงเรียนหรือครูคนใดคนหนึ่ง ในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถซึ่งคณะครูเต็มใจและคัดเลือกให้เป็นผู้นิเทศ มีบทบาทดังนี้ประชุม วางแผนร่วมกับเพื่อนครูเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ครูเผชิญอยู่ร่วมกับเพื่อนครูวางแผนและจัดทำโครงการ เพื่อแก้ปัญหาช่วยเหลือเพื่อครูในการประเมินผลนักเรียนช่วยเหลือเพื่อนครูในการพัฒนาและปรับปรุง การเรียนการสอนช่วยเหลือเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและมีความรู้สึก มั่นคงและร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนครูหาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไขจากการปฏิบัติงาน

3. บทบาทของผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศ หมายถึง คณะครูในโรงเรียนที่ในขณะนั้นไม่ได้แสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศ หมายความว่า ครูบางคนอาจมีโอกาสดำเนินการตามบทบาทเป็นผู้นิเทศในเรื่องหนึ่งแต่อาจเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่งอย่างใดก็ตามถ้าเป็นผู้รับการนิเทศต้องแสดงบทบาทดังนี้ร่วมกับผู้นิเทศวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และเรียงลำดับความสำคัญปัญหาหว่านดำเนินการวางแผนร่วมกับผู้นิเทศหาทางแก้ไขปัญหาและทำโครงการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาลงมือปฏิบัติหรือดำเนินการตามโครงการ หลังจากได้รับความรู้ความเข้าใจแล้วขอความสนับสนุนหรือคำปรึกษาหารือจากผู้นิเทศและผู้บริหารในกรณีที่มีปัญหาระหว่างดำเนินการร่วมมือกับผู้นิเทศประเมินผลการปฏิบัติงานและร่วมมือกับผู้นิเทศหาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไขนอกจากบทบาทดังกล่าวแล้ว

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540, หน้า 304) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นการดำเนินงานต้องมีการประสานงานกันระหว่างบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ให้ การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ บุคคลทั้ง 3 ฝ่ายนี้ จะต้องยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน บุคลากรของโรงเรียนที่ควรมีบทบาทในการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และ ครู

สุทธนู ศรีไสย์ (2545, หน้า 11-12) กล่าวว่า ผู้นิเทศจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการโดยสรุป ดังนี้

1. พื้นฐานความรู้ ผู้นิเทศควรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอนและเข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอนตลอดทั้งเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับการนิเทศจะต้องมีทักษะการติดต่อประสานงานมีความสามารถในการสื่อสาร รวมทั้งมีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจและเต็มใจ
3. ทักษะเฉพาะ ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะในด้านการสังเกต การวางแผน การประเมินผลและการประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 22-25) ได้เสนอแนะว่า ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมต่างๆเพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการนิเทศในโรงเรียนโดยสรุป ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำของผู้นิเทศดำเนินการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน และร่วมมือกับคณะผู้นิเทศเพื่อช่วยแก้ปัญหา การเรียนการสอน
2. ร่วมกับผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียนสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมกับการปรึกษาหารือ
3. ให้การยอมรับผู้รับการนิเทศว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ให้อิสระแก่ผู้รับการนิเทศได้มีการคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

สรุป การนิเทศภายในของสถานศึกษา คือ กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพ ทางด้านการนิเทศภายใน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูหรือบุคลากรภายในสถานศึกษา การได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนรู้ของผู้เรียนและเป็นการส่งเสริม การให้โอกาสกับครูผู้สอนในการแสวงหาความรู้ การช่วยเหลือแนะนำแก้ไขปัญหาและการให้กำลังใจ เป็นการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

การประเมินผลการนิเทศ

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam et al., 2007, p. 327) ได้กล่าวถึง การประเมินผล การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย การประเมินผลกระทบ การประเมินประสิทธิผล การประเมินความ ยั่งยืน และ การประเมินการถ่ายทอดส่งต่อ ดังนี้

1. การประเมินผลกระทบเป็นการประเมินโดยตั้งคำถาม สิ่งที่ได้รับประโยชน์ (จากโครงการ หรือสิ่งแทรกแซง) ได้รับเกินไปกว่าเป้าหมายต้องการที่จะได้รับตอบสนองตามความต้องการจำเป็นนั้น คืออะไรบ้าง คำถามนี้ชี้ให้เห็นว่าไม่ว่าสิ่งที่ได้รับเกินไปกว่าที่กำหนดไว้นั้นจะเป็นไปในทางบวกหรือ ทางลบก็ล้วนแต่เป็นผลกระทบทั้งสิ้น

2. การประเมินประสิทธิผล เป็นการประเมินโดยตั้งคำถามว่า โครงการหรือสิ่งแทรกแซง บรรลุตอบสนองความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับผลประโยชน์ได้อย่างครอบคลุมหรือไม่

3. การประเมินความยั่งยืน เป็นการประเมินโดยตั้งคำถามว่า แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็น ระบบหรือเป็นทางการเกี่ยวกับการนำโครงการไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน อย่างยั่งยืน คือ อะไร คำถามดังกล่าวมุ่งพิจารณาประเมินความคงอยู่หรือความต่อเนื่องในการทำโครงการที่ประสบ ผลสำเร็จไปใช้รวมถึง วิธีการในการรักษาไว้ซึ่งความสำเร็จของโครงการดังกล่าว

4. การประเมินการถ่ายทอดส่งต่อ เป็นการประเมินโดยตั้งคำถามว่า มีการนำโครงการหรือ สิ่งแทรกแซงที่ประสบผลสำเร็จไปประยุกต์หรือปรับปรุงใช้ในที่อื่น ๆ หรือไม่

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam, et al., 2007, pp. 327-339) ได้กล่าวถึงรูปแบบการ ประเมินผล ดังนี้

1. การประเมินบริบท หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (need) ปัญหา (problem) คุณสมบัติที่มีค่า และโอกาส ที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขแวดล้อมหนึ่งที่กำหนดการ ประเมินบริบท ส่วนนี้มีความสำคัญที่จะนำไปสู่การออกแบบโครงการ แผนงาน และการให้บริการที่มี ความเหมาะสมเป็นไปได้ ทั้งนี้การประเมินบริบทมีวัตถุประสงค์ที่จะประเมิน ดังนี้

- 1.1 กำหนดขอบเขตและบรรยายเกี่ยวกับความตั้งใจให้บริการ
- 1.2 จำแนกผู้รับผลประโยชน์ที่ตั้งใจให้บริการ (หรือกลุ่มเป้าหมาย) และปริมาณความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคลดังกล่าว
- 1.3 จำแนกปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นบ่อเกิดของความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือกลุ่มเป้าหมายนั้น
- 1.4 จำแนกความเกี่ยวข้องระหว่างคุณสมบัติที่มีค่าและโอกาสการได้รับทุนอุดหนุนที่สามารถนำไปใช้กำหนดเป้าหมายความต้องการจำเป็นนั้น
- 1.5 จัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดเป้าหมายมุ่งการปรับปรุง
- 1.6 ประเมินความชัดเจนและความเหมาะสมเป็นไปได้ของกลุ่มเป้าหมายมุ่งการปรับปรุง
- 1.7 จัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินผลลัพธ์ของกลุ่มเป้าหมายมุ่งการปรับปรุงหรือความพยายามในการให้บริการ

สรุปผล แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการนิเทศการศึกษา คือ การประเมินบริบท ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้สื่อสารกับสมาชิกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ความต้องการจำเป็น คุณสมบัติที่มีค่า โอกาส และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาขององค์กร ในขณะที่องค์กรให้บริการทางสังคมหรือองค์กรการกุศลอาจใช้สารสนเทศจากผลประเมินบริบทเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กับแผนงานโครงการ

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า หมายถึง จุดมุ่งเน้นหลักของการประเมินปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยจัดลำดับโครงการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการจำเป็น โดยการศึกษาและตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับแนวทางต่าง ๆ ที่มีศักยภาพหรือมีความจำเป็นไปได้มากที่สุด ในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การประเมินปัจจัยนำเข้าจะเป็นตัวบ่งบอกล่วงหน้าถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือประสิทธิผลของความพยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่โครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ๆ ต้องการให้เกิด จุดมุ่งเน้นประการที่สองของการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นทางเลือกต่าง ๆ และเพราะเหตุใดจึงเลือกแนวทางนั้น ในกรณีเช่นนี้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินปัจจัยนำเข้าจะมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับบ่งบอกให้เห็นถึงความรับผิดชอบใด ๆ ของผู้พัฒนาโครงการที่พยายามออกแบบและปรับปรุงงบประมาณใด ๆ ของโครงการหรือสิ่งแทรกแซงดังกล่าว

การประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อช่วยผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตอบสนองความต้องการจำเป็นให้แก่ผู้รับประโยชน์ ก่อให้เกิดแผนงานที่ปฏิบัติได้จริงและใช้งบประมาณได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการบันทึกและสร้างสำนักรับผิดชอบเกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากรและวิธีการดำเนินงานในแผนงานนั้น ๆ นอกจากนี้แล้วหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการ

ประเมินปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยให้ผู้นำโครงการหลีกเลี่ยงความสูญเสียเปล่าใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้วัตรกรรมหรือโครงการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าถึงทรัพยากรที่จะต้องสูญเสียไป

นักประเมินสามารถทำการประเมินปัจจัยนำเข้าได้หลายขั้นตอนโดยไม่จำเป็นต้องกระทำตามลำดับต่อเนื่องกัน นักประเมินอาจเริ่มจากการทบทวนปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการจำเป็นที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งทำได้ตามขั้นตอนหรือวิธีการได้แก่ การทบทวนวรรณกรรมหรือเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การตรวจเยี่ยมโครงการตัวอย่างหรือโครงการที่มีลักษณะคล้ายกัน การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและตัวแทนจากรัฐบาล การสืบค้นสารสนเทศเกี่ยวกับการให้บริการจากแหล่งสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การทบทวนเอกสารบทความเกี่ยวกับรายงานผู้บริโภคหรือเอกสารอื่น ๆ ที่ตีพิมพ์เรื่องราวที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการให้บริการ และการชี้ชวนให้ผู้ปฏิบัติงานจัดทำข้อเสนอ

สรุป การประเมินปัจจัยนำเข้า คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สำหรับจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับเงินลงทุนสนับสนุนการดำเนินงานจากคณะกรรมการกำหนดนโยบายในหน่วยงานหนึ่ง ๆ โรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาใช้สำหรับจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนแผนงานโครงการทางการศึกษา ในขณะเดียวกันผู้กำหนดนโยบายหรือผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจทางการศึกษาก็ใช้สำหรับการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความคุ้มค่าหรือประสิทธิผลที่จะได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนหรืองบประมาณที่ต้องจัดสรรให้กับโครงการหรือวัตรกรรมทางการศึกษาใหม่

3. การประเมินกระบวนการ เป็นการตรวจสอบการนำแผนงานหรือโครงการไปใช้หรือตรวจสอบการดำเนินงานการใช้แผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินกระบวนการก็คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้จัดการและปฏิบัติงานในโครงการนั้น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการว่าเป็นไปตามตารางเวลาที่กำหนดหรือไม่ การใช้งบประมาณและประสิทธิภาพเป็นอย่างไร สำหรับวัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งก็เพื่อชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปรับปรุงการใช้งบประมาณและแนวทางการดำเนินงานของโครงการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพราะโดยปกติแล้วเมื่อมีการเริ่มต้นการดำเนินงานของโครงการหรือแผนงานผู้ปฏิบัติงานย่อมไม่สามารถที่จะกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดกิจกรรม การใช้บุคลากร งบประมาณ หรืออื่น ๆ ดังนั้น การได้รับสารสนเทศจากการประเมินกระบวนการ ก็สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในโครงการให้สามารถดำเนินการต่อไปและมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในการประเมินกระบวนการนั้น ควรทำการเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมและค่าใช้จ่ายจริง กับกิจกรรมในแผนงาน โครงการ และงบประมาณที่กำหนดไว้ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงไร รวมทั้งบรรยายให้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำโครงการไปใช้และท้ายที่สุดก็ควรจัดทำรายงานที่ผู้ร่วมโครงการหรือผู้ทำการสังเกตได้ตัดสินใจคุณภาพของกระบวนการใช้โครงการแผนงานดังกล่าว

เทคนิควิธีที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในการประเมินกระบวนการนั้น นักประเมินควรใช้วิธีการที่ไม่ก่อให้เกิดการรบกวน (unobtrusive) แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการ แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน นักประเมินอาจพิจารณาภาพรวม ๆ ว่ากิจกรรมหรือการดำเนินงานของโครงการดังกล่าวเป็นอย่างไร โดยการตรวจเยี่ยมและสังเกตที่ศูนย์ของกิจกรรมนั้น การทบทวนวิเคราะห์เอกสารที่ปรากฏ (เช่น แผนปฏิบัติงาน งบประมาณ รายงานบัญชีและระยะเวลาการจัดประชุม) การเข้าร่วมประชุมกับทีมปฏิบัติงานและการสัมภาษณ์บุคคลหลัก หลังจากนั้นนักประเมินต้องจัดทำรายงานสรุปเกี่ยวกับแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อค้นพบและประเด็นการสังเกต

นักประเมินควรแสดงให้เห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของกระบวนการอย่างชัดเจนตามที่ได้จากปฏิบัติงาน พร้อมทั้งนำเสนอรายงานนี้ในการประชุมทีมผู้ปฏิบัติงาน และเชิญผู้อำนวยการของทีมผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผู้ดำเนินการอภิปรายเกี่ยวกับข้อค้นพบซึ่งปรากฏในรายงาน ทีมงาน ของโครงการอาจจะใช้รายงานเพื่อการตัดสินใจให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของตนต่อไป ต่อจากนั้นนักประเมินก็ควรทบทวนเกี่ยวกับแผนงานการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งต่อไปรวมทั้งการจัดทำรายงานตามลำดับ โดยการสอบถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากทีมผู้ปฏิบัติงานถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำได้สารสนเทศที่มีประโยชน์มากที่สุด ในการจัดประชุมนำเสนอรายงานให้กับทีมผู้ปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ซึ่งทีมผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะให้ข้อเสนอแนะที่ดีเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินว่าควรจะทำอย่างไร เช่น อาจใช้การสังเกต บันทึกการปฏิบัติงานประจำวันของทีมปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม เป็นต้น นอกจากนั้นนักประเมินก็ควรสอบถามผู้ปฏิบัติงานถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมหรือดีที่สุดสำหรับการใช้ประโยชน์จากรายงานการประเมินช่วงถัดไป

สรุป ผลการประเมินกระบวนการนำไปใช้ คือ สมาชิกในทีมงานใช้สำหรับชี้แนะแนวทางการดำเนินกิจกรรม แก้ไขแผนงานที่ผิดพลาดและจัดทำบันทึกความรับผิดชอบ ผู้จัดการบางคนใช้ตารางหรือปฏิทินสะท้อนผลกลับผลการประเมินกระบวนการที่จัดทำตามปกติหรือสม่ำเสมอเพื่อทำให้ทีมผู้ปฏิบัติงานรักษาหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การประเมินกระบวนการยังช่วยให้บุคคลภายนอกได้เรียนรู้ว่าอะไรคือสิ่งสำคัญที่ต้องทำและอะไรคือต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียในกรณีที่พวกตนต้องการกระทำในลักษณะที่คล้าย ๆ กันนี้

4. การประเมินผลผลิต วัตถุประสงค์หลักของการประเมินผลผลิตก็เพื่อสอบวัด ความสำเร็จและตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงว่าตอบสนองบรรลุลักษณะความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือไม่ นอกจากนั้นการประเมินผลผลิตก็จะต้องประเมินผลลัพธ์ ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งที่เป็นไปในทางบวกและทางลบอีกด้วยยิ่งไปกว่านั้นบ่อยครั้งที่นักประเมินยังขยายขอบเขตการประเมินผลผลิตไปสู่การประเมินในสิ่งที่เรียกว่า ผลลัพธ์ระยะยาวอีกด้วยด้วยการประเมินผลผลิตควรดำเนินการโดยอาศัยการรวบรวมและวิเคราะห์การตัดสินใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโครงการ

หรือสิ่งที่ได้รับการประเมิน นั้น ในบางครั้งก็อาจทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมินอื่นๆซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันและก็มีอยู่บ่อย ๆ ที่ผู้รับบริการจากโครงการต้องการจะรู้ว่าโครงการดังกล่าวได้ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่และมีประโยชน์คุ้มกับการลงทุนดำเนินการเพียงไร

ดังนั้น ในทางที่เหมาะสมแล้วนักประเมินก็ควรที่วิเคราะห์ความให้เห็นว่าจุดอ่อนของการใช้โครงการหรือแผนปฏิบัติงานส่วนใดที่เป็นสาเหตุทำให้ได้ผลลัพธ์อ่อนด้อยลงไปด้วย เทคนิควิธีการ ที่ใช้ประเมินผลผลิตมิได้กำหนดไว้อย่างเป็นแบบแผนตายตัว แต่นักประเมินอาจต้องใช้วิธีการอย่างหลากหลายร่วมกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาผลลัพธ์ทั้งหมดของสิ่งที่ได้รับการประเมิน รวมทั้งยังช่วยในการตรวจสอบข้ามกันไปมาระหว่างข้อค้นพบที่หลากหลายอีกด้วย

การประเมินผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น นักประเมินจำเป็นต้องศึกษา ค้นหาผลลัพธ์ที่มีได้คาดหวังด้วย ทั้งผลลัพธ์ในเชิงบวกและเชิงลบโดยการรับฟังความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสิ่งที่ได้รับการประเมินเพื่อที่จะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน และสืบหาข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบสำหรับยืนยันหรือไม่ยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ดังกล่าว นอกจากนี้แล้วนักประเมินอาจใช้วิธีการศึกษา รายการณ์โดยเลือกบุคคลที่ได้รับประสบการณ์จากโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมินเพื่อ ทำการสัมภาษณ์ระดับลึกเกี่ยวกับผลที่เกิดจากโครงการดังกล่าว หรือนักประเมินอาจใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นทางโทรศัพท์หรือทางจดหมายของกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อให้ตัดสินใจเกี่ยวกับการได้รับการบริการตามมุมมองของแต่ละคนทั้งที่เป็นภาพบวกและภาพลบ ยิ่งไปกว่านั้นนักประเมินก็อาจจะให้ผู้เข้าร่วมโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมิน เขียนเสนอตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการได้รับการบริการและก่อให้เกิดผลดีต่อการ

สรุป รูปแบบการประเมินที่นำมาใช้ในการประเมินสิ่งที่ได้รับการประเมินควรใช้ประเมินเป็นระยะ ๆ และประเมินสรุปรวม โดยใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างหลากหลายสอดคล้องกับประเด็นย่อย ๆ ที่ต้องการประเมินในแต่ละมิติ รวมทั้งใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับนำมาวิเคราะห์สรุปตีความผลการประเมิน ทั้งนี้แหล่งที่มาของข้อมูลในการประเมินก็ต้องเก็บรวบรวมหรือได้มาอย่างหลากหลาย ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ทั้งที่เป็นทีมผู้ปฏิบัติงานในโครงการ ผู้รับผลประโยชน์จากโครงการ ผู้บริหารหรือผู้เป็นเจ้าของโครงการ รวมทั้งข้อมูลจากเอกสารบันทึกต่าง ๆ ประกอบด้วยเช่นกัน

รูปแบบการนิเทศ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบพัฒนาการ ได้แก่ การที่ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องเชื่อว่าครูทุกคนที่เข้ารับการนิเทศมีความสามารถจะพัฒนาตนเองในระดับสูงสุดได้ถ้าได้รับการความช่วยเหลือแนะนำสนับสนุนกฎวิธี และเหมาะสมกับลักษณะและรับความสามารถในการพัฒนาแต่ละคน การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ

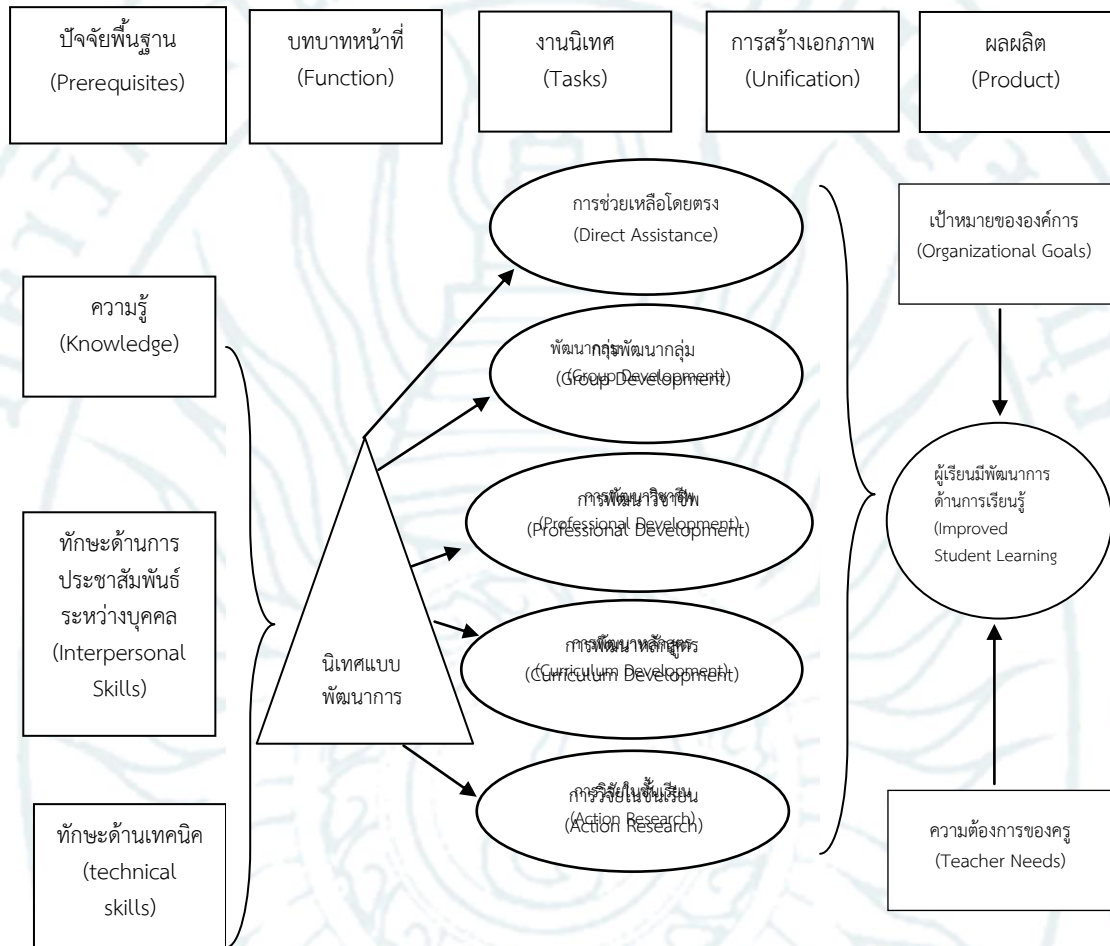
วิธีการนิเทศตามแบบแนวคิดของ กลิกแมน กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2004, pp. 464-465) ได้กล่าวว่า สรุปงานนิเทศการสอน 5 งาน ที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย งานด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance) การพัฒนากลุ่ม (group development) การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research)

สรุปการนิเทศแบบพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาอาชีพครูให้คำแนะนำปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ประสบผลสำเร็จผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการ

รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการตามแนวคิดของ กลิกแมน กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความสะดวกและการพัฒนาครู นอกจากนี้การนิเทศแบบพัฒนาการ (development supervision) ยังเป็นวิธีการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันมากที่สุดโดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและงานในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2004, pp. 10-14) ได้แก่ ความรู้ที่สำคัญ และจำเป็นเบื้องต้นสำหรับการนิเทศแบบพัฒนาการ บทบาทหน้าที่ของการนิเทศ งานการนิเทศ การสอน การรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของเป้าหมายขององค์กรและความต้องการจำเป็นของครู และผลิตภัณฑ์ที่พึงประสงค์คือผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ดังแผนภูมิ 2.5

แผนภูมิรูปแบบการนิเทศ



แผนภูมิที่ 2.5 รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ
 ที่มา (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2004, pp. 135-152)

จากรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการ สรุปได้ว่า การที่ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศสามารถนำการนิเทศแบบพัฒนาการไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย จะต้องรู้ เข้าใจมีทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติตามรูปแบบพัฒนาการ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นเบื้องต้นสำหรับการนิเทศแบบพัฒนาการบทบาทหน้าที่ของการนิเทศ งานการนิเทศการสอน การรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของเป้าหมายองค์กรและผลผลิต (ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการเรียนรู้)

วิธีการนิเทศแบบพัฒนาการ

วิธีการนิเทศแบบพัฒนาการ ตามแนวคิดของ กลิกแมน กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2004, pp. 135-152) กล่าวว่าผู้นิเทศต้องพิจารณาเลือกใช้ยุทธวิธีการนิเทศแบบพัฒนาการได้อย่างเหมาะสมสำหรับการนิเทศครูในองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ระดับพัฒนาการของครู ความรู้ความเชี่ยวชาญ ความรับผิดชอบต่อนักเรียน การยอมรับและการผูกพัน วิธีการนิเทศแบบพัฒนาการมี 4 แบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบร่วมมือ (collaborative approach) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศและครูต้องร่วมกันตัดสินใจในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลาทั้งครูและผู้นิเทศจะให้ข้อเสนอแนะแก่กันและกันเพื่อร่วมกันพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ

ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบร่วมมือดังต่อไปนี้

1.1 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีระดับพัฒนาการ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรมและความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจจะยังไม่กล้าตัดสินใจ ด้วยตนเอง

1.2 ในกรณีที่ครู คณะครูและผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถ ความสำคัญเท่าเทียมกันหรือครูเข้าใจปัญหามากที่สุดในเรื่องหนึ่ง ผู้นิเทศรู้และเข้าใจมากอีกเรื่องหนึ่ง การนิเทศแบบร่วมมือจะให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

1.3 ในกรณีที่ผู้นิเทศและครูจะต้องตัดสินใจร่วมกันและต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องที่จะส่งผลถึงผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป

1.4 ในกรณีที่ครูและผู้นิเทศยอมรับต่อการมีภาระหน้าที่ร่วมกัน ในการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง หรือบางเรื่องที่ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ แต่ต้องการให้ครูมีส่วนร่วมอาจเกิดปัญหาขึ้นได้

2. การนิเทศแบบชี้นำควบคุม (directive control approach) เป็นการให้คำแนะนำ ชี้นำแนวทางปฏิบัติโดยตรงเหมาะสมสำหรับครูที่มีระดับพัฒนาการต่ำมาก ๆ ความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีความผูกพันในภาระหน้าที่ในระดับต่ำมากที่สุด และมีปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญ ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกวิธีการนิเทศแบบชี้นำควบคุม ดังนี้

2.1 ครูมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการต่ำมาก

2.2 ครูมีความรู้น้อย มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามที่ผู้นิเทศแนะนำและคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติตาม

2.3 ในกรณีที่ผู้นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหาเรื่องนั้น ๆ หรือกรณีที่ครูต้องการให้ผู้นิเทศเป็นผู้ตัดสินใจวิธีดำเนินการ

2.4 ในกรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วน ผู้นิเทศไม่มีเวลาพอที่จะมาให้การนิเทศแก่ครูโดยตรง และอย่างต่อเนื่อง

3. การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (directive informational approach) เป็นการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลดำเนินการใช้พฤติกรรมตามลำดับเช่นเดียวกับการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม เพียงแต่ไม่ชี้แนะหรือไม่แนะนำวิธีการให้ปฏิบัติ ผู้นิเทศควรลดพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมให้น้อยลงและพยายามส่งเสริมครูในการตัดสินใจมากขึ้นเรื่อย ๆ จนครูสามารถร่วมคิดร่วมปฏิบัติงานได้กับบุคคลอื่นโดยไม่ต้องอาศัยผู้นิเทศช่วยแนะนำตลอดเวลา ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลกรณีต่อไปนี้

3.1 ครูมีระดับพัฒนาการและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3.2 ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหาในการสอนของตนเองเท่ากับผู้นิเทศ

3.3 ครูมีความสัมพันธ์ขาดประสิทธิภาพหลายประเด็นในขณะที่ผู้นิเทศรู้และเข้าใจดีทุกเรื่อง

3.4 ผู้นิเทศมีความเต็มใจที่จะร่วมรับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ครูเลือกใช้

3.5 ครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นิเทศ

3.6 มีเวลาจำกัดทุกเรื่องชัดเจน ปฏิบัติจริงและจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน

4. การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (non-directive approach) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครู โดยที่ครูจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูขอร้องเท่านั้น ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ดังนี้

4.1 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูผู้ร่วมในโครงการนิเทศ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญ มีระดับความคิดและระดับพัฒนาการสูงมาก

4.2 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตัดสินใจ จะดำเนินการมาก และผู้นิเทศมีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นน้อย

4.3 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูต้องรับผิดชอบโดยตรงในการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ และผู้นิเทศมีส่วนร่วมน้อย

4.4 ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความตั้งใจที่จะต้องการจะแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่ผู้นิเทศต้องเข้าไปมีส่วนร่วม แต่ช่วยเปิดโอกาสส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจเอง และจัดดำเนินการเอง โดยผู้นิเทศคอยสนับสนุนและบริการตามที่ครูขอร้อง

พฤติกรรมการณ์เทศ

นอกจากผู้เทศต้องเลือกใช้วิธีการเทศแต่ละแบบแล้ว ที่สำคัญต่อมาก็คือผู้เทศจะต้องมีการปฏิบัติหรือใช้พฤติกรรมการณ์เทศแต่ละวิธี ดังนี้

1. พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุม (directive control behaviors) วิธีการเทศแบบชี้แนะควบคุมนั้นผู้เทศสามารถประพฤติปฏิบัติด้วยการพูดการใช้ ภาษาท่าทางต่าง ๆ ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มมีวิธีการ ดังนี้

1.1 การนำเสนอ (presenting) เป็นขั้นตอนที่ผู้เทศเริ่มพูดถึงความจำเป็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการสอนหรือได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อที่จะบอกครูว่ามีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข

1.2 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) เป็นการให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การมองเห็นและการยอมรับปัญหาดังกล่าวที่ครูมีความคิดเห็นอย่างไร

1.3 การฟัง (listening) เป็นการทำความเข้าใจกับความคิดเห็นของครู โดยผู้เทศเป็นผู้ฟังและรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เข้าใจมุมมองและความคิดเห็นของครูและแน่ใจว่าครูยอมรับว่ามีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา

1.4 การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้เทศคิดพิจารณาแนวทางที่เป็นไปได้ในการช่วยครูแก้ปัญหาและเสนอแนะให้แก่ครู

1.5 การชี้แนะแนะนำวิธีการปฏิบัติ (directing) เป็นการชี้แนะแนะนำวิธีปฏิบัติให้แก่ครูว่าควรจะต้องทำอย่างไร และได้ผลอย่างไร

1.6 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) เป็นการซักถามครูเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่ได้รับการแนะนำและความคาดหวังจากการปฏิบัติ

1.7 การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) เป็นการกำหนดตัวบ่งชี้ตามความคาดหวังโดยผู้เทศทบทวนเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ สื่อที่จำเป็น เกณฑ์ความสำเร็จ ระบุวัน เวลาที่ ให้บริการ และการติดตามช่วยเหลือ

1.8 การกระตุ้นเสริมแรง (reinforcing) เป็นการพูดทบทวนความคาดหวัง ต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติ

2. พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (directive informational behaviors) วิธีการเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลนั้น ผู้เทศสามารถประพฤติปฏิบัติด้วยการพูดการใช้ภาษาท่าทาง ได้แก่ ไม่ชี้แนะหรือไม่แนะนำวิธีการให้การปฏิบัติ เพียงแต่ให้ข้อมูลและวิธีการหลายวิธีแก่ครูได้เลือกปฏิบัติ มีวิธีการ ดังนี้

2.1 การนำเสนอ (presenting) เป็นการนำข้อมูลจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ เพื่อให้ครูเข้าใจและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลงจากปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู

2.2 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศจะสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงและวิธีการที่เปลี่ยนแปลงจากการ นำเสนอข้อมูลรายละเอียดที่ได้ สังเกตและบันทึก

2.3 การฟัง (listening) ผู้นิเทศตั้งใจฟังความคิดเห็น มุมมองของครู เพื่อให้เข้าใจว่าครู มองเห็นและยอมรับเป้าหมายที่ต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง

2.4 การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ เพื่อให้ครูเลือกและให้ครูอธิบายสาเหตุของปัญหาให้ชัดเจน

2.5 การชี้นำแนะนำวิธีปฏิบัติ (directing) ผู้นิเทศเสนอแนะทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ ให้ครูเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด พร้อมทั้งให้เหตุผลที่เหลือ

2.6 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศให้ครูอธิบายซ้ำและเพิ่มเติมเกี่ยวกับ วิธีการและกิจกรรมที่จะปฏิบัติ

2.7 การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) ผู้นิเทศช่วยกำหนดกฎเกณฑ์การปฏิบัติที่ เหมาะสมสำหรับพฤติกรรมที่จะแก้ไขและเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดวันเวลา ที่จะแล้วเสร็จ

2.8 การกระตุ้นเสริมแรง (reinforcing) ผู้นิเทศสรุปการประชุมทบทวนเป้าหมายของ การเปลี่ยนแปลง กิจกรรม เกณฑ์ประเมินความสำเร็จตามเป้าหมาย วัน เวลาการติดตามผลและ สังเกตการสอน

3. พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (collaborative behaviors) พฤติกรรมการนิเทศแบบ ร่วมมือ นั้น ผู้นิเทศและครูจะร่วมกันตัดสินใจในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทั้ง ผู้นิเทศและครูจะให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ มี วิธีการ ดังนี้

3.1 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูพูดถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอ โดยพยายามกระตุ้นให้ครูระบุสาเหตุของ ปัญหาและประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน

3.2 การฟัง (listening) ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนให้มากขึ้น เกี่ยวกับปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการสอนของตนเองก่อนที่จะคิดพิจารณาแนว ทางการแก้ไขปัญหานั้น

3.3 การตอบสนอง (reflecting) ผู้ที่นิเทศต้องตอบสนองด้วยการรับรู้ และปัญหาของครู เพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงกันว่าปัญหาที่แท้จริงของครูคืออะไร

3.4 การนำเสนอ (presenting) ผู้ที่นิเทศเสนอพรรณนาและความคิดเห็นของตนเองให้ข้อมูลสนับสนุนปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครู เสนอข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญ

3.5 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) ผู้ที่นิเทศพยายามทำให้ครูเข้าใจถึงความคิดเห็น การรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดในการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน

3.6 การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้ที่นิเทศ และครูแลกเปลี่ยนข้อแนะนำ และทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาก่อนที่จะร่วมกันสรุปเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาหรือเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม

3.7 การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging) เป็นการกระตุ้นที่ส่งเสริมการยอมรับข้อโต้แย้งหรือข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้งและหาทางประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติ เพราะความขัดแย้ง อาจนำมาซึ่งวิธีการแก้ปัญหาที่ดีและเหมาะสมที่สุด

3.8 การเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ (negotiating) เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของครูและผู้นิเทศ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติ

3.9 การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) เป็นการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติเป็นข้อตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทางและแผนปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ที่จะดำเนินการตามแผน ว่าใช้สื่ออะไรบ้างมีใครเป็นผู้ร่วมทางบ้าง

3.10 การตอบสนอง (reflecting) ผู้นิเทศสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงาน โดยให้ครูยอมรับเข้าใจตรงกันในทุกเรื่อง หรืออาจให้ครูทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง และมีการจดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีการนัดหมายการดำเนินการทุกขั้นตอนตามแผน ก่อนนัดการประชุม

4. พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ (nondirective behaviors) วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้นำ ผู้นิเทศและครูจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุย ทำงานร่วมกับครู โดยที่ครูจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่าง ที่ครูร้องขอเท่านั้น มีวิธีการดังนี้

4.1 การฟัง (listening) ผู้นิเทศฟังครูพูด ครูเสนอแนวคิดความต้องการอย่างตั้งใจและพยายามทำความเข้าใจกับเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด

4.2 การตอบสนอง (reflecting) ผู้นิเทศพูดสรุปความคิดเห็นตามความต้องการของครู หรือปัญหาของครู แสดงความเห็นใจ สนใจ แต่ไม่ควรแสดงความคิดเห็นส่วนตัวใด ๆ พยายามจับใจความสำคัญในเรื่องที่พูดให้มากที่สุด

4.3 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศต้องพยายามทำความเข้าใจกับปัญหาเรื่องราวที่ครูพูดให้ละเอียดและชัดเจนตรงกันให้มากที่สุด หรืออาจจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาเรื่องราวที่ครูพูด เพื่อให้ครูสามารถมองปัญหาหลายมุมและได้แนวคิดมุมมองมากขึ้น

4.4 การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging) ผู้นิเทศต้องแสดงออกด้วยความสนใจเต็มใจที่จะฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ ของครูในขณะที่ครูพยายามแสดงความคิดเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวนั้น ๆ ให้การกระตุ้นด้วยคำพูด ใช้ท่าทางประกอบ รวมทั้งพูดเสริมให้กำลังใจ สนับสนุน ชมเชย

4.5 การตอบสนอง (reflecting) ผู้นิเทศต้องมีการตอบสนองต่อการพูด การเสนอของครูตลอดเวลา พร้อมทบทวนความเข้าใจของตนเกี่ยวกับเรื่องที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกัน แต่ไม่จำเป็นต้องถอดข้อความการพูดของครูทุกครั้ง

4.6 การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศพยายามพูดกระตุ้นให้ครูพิจารณาแนวทางการปฏิบัติหรือแนวทางการแก้ปัญหาอื่น ๆ โดยให้ครูกิจหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สอบถามรายละเอียดของแนวทางการแก้ปัญหา กระตุ้นให้คิดหาทางเลือกให้หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบและให้ได้ซึ่งวิธีที่เหมาะสมที่สุด โดยใช้เวลาในการคิดและพูดอย่างพอเพียง

4.7 การแก้ปัญหา (problem solving) หลังจากที่ได้ครูได้แนวทางการแก้ปัญหาแล้วผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูพูดอธิบายถึงผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการนำวิธีนั้นไปแก้ปัญหา รวมทั้งอาจจะให้อธิบายผลที่เกิดขึ้นจากวิธีการอื่น ๆ ที่ไม่ได้เลือก เพื่อให้ครูมีโอกาสคิดเปรียบเทียบแต่ละแนวทางการแก้ปัญหาจากผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการใช้แต่ละวิธี

4.8 การนำเสนอ (presenting) ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาและแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง พยายามพูดให้ครูเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติและยอมรับว่าเป็นการผูกพันและภาระหน้าที่ในเรื่องที่ครูได้ตัดสินใจไปแล้ว โดยพยายามให้ครูเลือกวิธีที่ปฏิบัติได้จริงด้วยตนเอง ภายในระยะเวลาพอควรและรับผิดชอบในการดำเนินการ

4.9 การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) ผู้นิเทศให้ครูกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ ระบุมาตรฐานของผลงานที่จะปฏิบัติงานว่างานใดควรเริ่มก่อนหลัง และจะเสร็จเมื่อใด มีความต้องการสื่ออุปกรณ์ใดบ้างที่จำเป็น และเมื่อไรที่ครูสามารถอธิบายและตอบคำถามต่าง ๆ ให้ชัดเจน

4.10 การตอบสนอง (reflecting) เป็นการตอบสนองทบทวนเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานของครูก่อนจบการประชุม ผู้นิเทศให้ครูสรุปแผนการปฏิบัติรายละเอียดของวิธีดำเนินงาน อีกครั้ง หลังจากนั้นครูสามารถเริ่มดำเนินการตามโครงการและแผนปฏิบัติงานนั้นได้

สรุป รูปแบบแนวคิดการนิเทศเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมครูให้สามารถพัฒนา
งานในอาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง โดยผู้นิเทศต้องพยายามที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริม
ให้ครูมีระดับพัฒนาการที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ จนในที่สุดสามารถช่วยให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

การนิเทศให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (direct assistance) เป็นการส่งเสริมสนับสนุน
ช่วยเหลือครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหา ความต้องการของครู
นักเรียน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องประกอบด้วยวิธีการ และวิธีการช่วยเหลือครูโดยตรง

งานการนิเทศที่ให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (direct assistance) เป็นการส่งเสริมสนับสนุน
ช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหา ความต้องการ
ของครู นักเรียน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องประกอบด้วยวิธีการนิเทศและวิธีการช่วยเหลือ
กลักแมน กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Gordon & Gordon, 2004, pp. 323-336) โดยตรงดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) ประกอบด้วยขั้นตอนการประชุมครูก่อน
การนิเทศ การสังเกตการสอน วิเคราะห์และแปลความหมายจากการสังเกต ประชุมภายหลังการนิเทศ
และวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4

2. การนิเทศแบบเพื่อช่วยเพื่อน (peer coaching) การที่ครูช่วยเหลือกับครูด้วยกันเองเป็น
การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าครูมีทักษะและเข้าใจรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก
เป็นอย่างดี ส่วนผู้นิเทศเป็นเพียงพี่เลี้ยง คอยเตรียมครูให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ ผู้ควบคุมเป็น
เพียงผู้จัดตัวแทนครูที่จะรับผิดชอบในการจัดประชุมก่อนการนิเทศ สังเกตการณ์สอน และจัดประชุม
ภายหลังการนิเทศ และผู้กำหนดปัญหาเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับครูที่มีปัญหา
หรือครูที่มีความต้องการพิเศษ ส่วนผู้นิเทศอาจไม่จำเป็นต้องเข้าไปในชั้นเรียนบ่อย หรือเป็นเพียงผู้
คอยตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ จากครูที่ทำหน้าที่นิเทศ อนึ่งในการดำเนินการนิเทศให้มีประสิทธิภาพนั้น
ผู้นิเทศต้องฝึกครูทุกคนให้รู้จักการกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ การเตรียมการ การกำหนด
ตารางเวลา และการกำหนดตารางเวลาและการกำหนดประเด็นปัญหา

1. การสาธิตการสอน (demonstration teaching) เป็นการให้ครูได้ดูวิธีการ เทคนิค
การจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งขั้นตอนการสาธิตการสอนประกอบด้วย
การเตรียมการ การสาธิต และการวิเคราะห์ อภิปรายผลหลังการสาธิต

2. การร่วมสอน (co-teaching) ผู้นิเทศและครูที่มีความต้องการความช่วยเหลือร่วมกันสอน
โดยการสร้างความเข้าใจกัน ความสัมพันธ์และความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีการพูดคุย และแสดงความคิดเห็น
ซึ่งกัน และกัน

3. การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ (assistance with
resources and materials) เป็นการให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีครูสอนขาดความสามารถใน

การถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถใช้สื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และจุดประสงค์

4. การให้ความช่วยเหลือด้านการวัดประเมินผลนักเรียน (assistance with student assessment) เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างเครื่องมือการประเมิน การสรุปผล และการตัดสินผลการเรียน

5. การใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำปรึกษาดูแล (mentoring) เป็นการให้คำแนะนำ และช่วยเหลือแก่ครูทั้งทางตรง และทางอ้อม รวมถึงการติดตามผลการแก้ปัญหา และการช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของครู

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูโดยนั้น ต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ คือ การวางแผนร่วมกับครู การมีส่วนร่วมกับครูในการปฏิบัติ สรุปผลที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกัน วิเคราะห์ผลการดำเนินการร่วมกัน และ สรุปรายงานผลการดำเนินงานร่วมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับบทความงานวิจัย ผลงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยนำเสนอตามองค์ประกอบหลักจากกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552, หน้า 394-369) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพ ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้างานมีสมรรถภาพ ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้หลักการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่า ก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนของครูวิทยาศาสตร์ ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่า ก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์มีความรู้ และทักษะทางสังคมหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและครูวิทยาศาสตร์ ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

น้ำผึ้ง อ้อเจริญทรัพย์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การพัฒนางานตามแนวปฏิรูปการศึกษา เมื่อพิจารณาทางด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ

ค่าเฉลี่ย ดังนี้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า การพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการพัฒนางานวิชาการ ตามแนวปฏิรูปการศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนางานวิชาการ ตามแนวปฏิรูปการศึกษจำแนกตามขนาดสถานศึกษาออกเป็นรายด้าน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษแตกต่างกัน คือ ด้านประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

แสน สมนึก (2541, หน้า 150-160) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศทางไกลเพื่อส่งเสริมสร้างสมรรถภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศทางไกลที่มีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างชุดการนิเทศทางไกล ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพชุดการนิเทศทางไกลและขั้นตอนที่ 4 การประเมินแบบการนิเทศทางไกลซึ่งรูปแบบการนิเทศทางไกลที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่นำไปใช้เสริมสร้างสมรรถภาพการนิเทศภายในด้านการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรียมาศ สุขกลี (2549, หน้า 115-118) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ปริญดา หงส์ดำนเนิน (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัญหาทางด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ด้านจำนวนบุคลากรที่จะแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบในการสร้างสื่อ และเครื่องมือในการนิเทศ ของคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านขอบเขตของงานนิเทศภายในโรงเรียน งานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ด้านการทำวิจัย

เชิงปฏิบัติการ และได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การจัดหาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาการสร้างสื่อ และเครื่องมือในการนิเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นภายในสถานศึกษา ยุทธศาสตร์การทำวิจัยในชั้นเรียน

อดุลย์ วงศ์ก้อม (2552, หน้า 232) ได้ศึกษา รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน ดำเนินการนิเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประเมินผล การมีส่วนร่วม และปรับปรุงและพัฒนา องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ที่มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการวิจัย

วรรณพร สุขอนันต์ (2550, หน้า 171-179) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยได้ศึกษา กรอบแนวทฤษฎีในการวิจัย ตามแนวคิดของบริกส์ และจัสแมน มาร์และสตูป เซอร์จิโอแวนนี และสตาร์เร็ด แอดแลน แฮริส ชารี มณีศรี สจิต อุทรานันท์ กรองทอง จิระเดชากุล และทฤธิ์ ของเอิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็กควรประกอบปัจจัยการดำเนินการ 8 ปัจจัย ที่มีความสำคัญต่อการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ เทคนิคการนิเทศ บทบาทหน้าที่ การประเมินผล การสร้างเครือข่าย การพัฒนา สื่อและเครื่องมือนิเทศ และมนุษยสัมพันธ์

กุลวดี บัวโชติ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในพระราชสำนักผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในพระราชสำนัก ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ปัญหา การกำหนดกิจกรรม การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน การจัดองค์กรนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดโครงการนิเทศภายในโรงเรียน การกำหนดและแต่งตั้งบุคคลรับผิดชอบ และการกำหนดบทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในยุทธศาสตร์ การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ เตรียมการก่อนการนิเทศภายในโรงเรียน การปฏิบัติ การนิเทศภายในโรงเรียน การควบคุมการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน และการสร้างขวัญ กำลังใจ การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายในโรงเรียน การประเมินผลความคิดเห็นและความพึงพอใจ และการสรุปผล การดำเนิน การเพื่อการปรับปรุง

วชิรา เครือคำอ้าย (2552, หน้า 201-203) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา มีชื่อว่า “รูปแบบการนิเทศดับเบิลพีไออี (PPIE)” ที่พัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาร่วมกับแนวคิดของการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นเตรียมความรู้/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้(preparing=P) ขั้นเตรียมการวางแผนการนิเทศ(planning=P) ขั้นดำเนินการนิเทศการสอน (implementing=I) และขั้นประเมินผลการนิเทศ(evaluating=E) โดยรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นนี้มีประสิทธิภาพโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และผลการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้เพื่อตรวจสอบหาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ พบว่า อาจารย์พี่เลี้ยงมีสมรรถภาพการนิเทศการสอนที่ส่งเสริมการคิดหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบนิเทศ และนักเรียนมีความสามารถในการคิดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

งานวิจัยต่างประเทศ

บริทตัน และแอนเดอร์สัน (Britton & Anderson, 2009, Abstract) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงการฝึกปฏิบัติการสอน แต่มีข้อเสนอแนะว่า ควรนำการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมาบูรณาการใช้ในหลักสูตร

บาร์บารา เกรแฮม (Graham, 2006, Abstract) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องเงื่อนไขสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จจากแนวคิดของครูพี่เลี้ยง พบว่า ผู้วิจัยได้บรรยายประสบการณ์เดิม การเตรียมตัวและแนวคิดทางวิชาการของครูพี่เลี้ยงจำนวนหนึ่งในโรงเรียนมัธยมที่เป็นสถานที่สำหรับพัฒนาวิชาชีพครูเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการเป็นครูพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จ ผลที่ได้บ่งชี้ว่าครูพี่เลี้ยงมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งในบทบาทและสิ่งที่ต้องรับผิดชอบกับความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับประสบการณ์

ชิน อิว คยวง และคณะ (Eui-Kyung et. Al., 2006, Abstract) แห่งมหาวิทยาลัย นอร์ทเทิร์นอิลลินอยส์ (Northern Illinois University) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับธรรมชาติ และประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับ (peer feedback) ระหว่างในช่วงต้นประสบการณ์ของ การนิเทศแบบ

คลินิกในโปรแกรมการศึกษาระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การให้ความช่วยเหลือ ไม่เพียงแต่จะให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาที่จะช่วยพัฒนา/ปรับปรุงการสอนของนักศึกษา ที่เป็นผลสะท้อนขึ้นของการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนแบบคลินิกและพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น สำหรับข้อเสนอแนะได้อธิบายว่า การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างไรที่จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีให้คงอยู่ไว้

บุลเชช, บูธ และไมเคิล (Bulach, Boothe, & Micheal, 1999, pp. 19-23) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่มีผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน พบว่าบรรยากาศทางการศึกษาเป็นไปในทางบวกมากกว่าที่คิดไว้ แต่ยังคงมีอีกมากมายหลายเรื่องที่ต้องการปรับปรุง ผลการศึกษาที่มีค่าคะแนนต่ำสุด คือ ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งสะท้อนออกมาจากความคิดเห็นของครูที่เห็นว่า ผู้บริหารจงใจที่หลีกเลี่ยงโดยเฉพาอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารปิดบังอำพรางที่จะตอบคำถาม คำถามของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมความเชื่อถือเป็นไปในทางบวกมากที่สุด เพศไม่มีบทบาทต่อบรรยากาศการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งเสริมบรรยากาศการนิเทศที่ดีมีผลมาจาก ทั้งเพศชายและเพศหญิงเหมือนกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารหญิงได้รับการประเมินว่าเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดีกว่าผู้บริหารชาย

แพแจค (Pajak, 1990, Abstract) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงองค์ประกอบด้านความรู้ เจตคติและทักษะเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถภาพที่มีความจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษามี 12 ด้าน การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากร โครงการสอน การวางแผน และการเปลี่ยนแปลง การจูงใจและการตัดสินใจ การให้บริการแก่ครูผู้สอน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์กับชุมชน การวิจัย และประเมินผลโครงการ

มัวร์ (Moore, 2000, p. 112) ก็ได้ทำการศึกษาความคิดของผู้บริหารสำนักงาน จำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเชื่อว่าจะช่วยให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่าการประเมินเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับการประเมินผล นอกจากนี้ผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนได้มีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลในช่วยที่มีการประชุมกลางปีและปลายปีการศึกษา

เมลอน (Malone, 1994, pp. 356-362) ได้สรุปผลการวิจัยว่า สภาพปัญหาจากการนิเทศการศึกษาเกิดจากผู้บริหาร สภาพการศึกษามีการนิเทศ โดยการออกเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อสังเกตการณ์เรียนการสอนน้อยและในการจัดประชุมครูก็น้อยเช่นกัน ซึ่งแสดงว่าขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ขาดการตรวจตรา ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีหน้าที่นิเทศการศึกษาควรอุทิศตน เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการวางแผนการสอนไปได้อย่างได้ผลดี และควรให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของครู นอกจากนั้นควรปรับปรุงหลักสูตร การสร้างหน่วย

การสอนและการจัดหาอุปกรณ์การสอนที่เป็นความต้องการที่มีอยู่ในระดับสูง และการให้บริการ และให้ความช่วยเหลือครูต้องมาก่อน การพบปะกับผู้นิเทศการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมาก ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและครูยังให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องที่จะให้ผู้นิเทศการศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนอีกด้วย

ดิว (Dew, 1994, Abstract) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับความเข้าใจของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาททางความรู้ในการดำเนินการนิเทศ ซึ่งพบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนและมีวุฒิการศึกษา เห็นว่า ความรู้ในการนิเทศการสอนเป็นสิ่งจำเป็นความเห็นของครูเกี่ยวกับความรู้ด้านการนิเทศการสอนมีความจำเป็นและมีการเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากวิธีการปฏิบัติการณ์นิเทศความรู้และการนิเทศมีความจำเป็นครูที่วุฒิสาขาท่างๆ และสำเร็จการศึกษาจากสาขานั้นๆมีความเห็นว่าศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในการพัฒนาเด็กพอๆกับความรู้ในเนื้อหาการนิเทศการสอน และ ครูที่มีประสบการณ์เห็นว่าศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในเรื่องนิเทศ คนที่เป็นครูใหม่ต้องมีความสามารถในการปกครองชั้นเรียนซึ่งสิ่งนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

มูรานกิ (Murangi, 1996, Abstracts) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย กรณีศึกษาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและการยอมรับผู้นิเทศ ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับผู้นิเทศในการนิเทศการสอนของครูได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดหมายหลักสำคัญที่สุดสำหรับครูคือ การได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้ต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอน ครูและผู้นิเทศรู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น แนวคิดในดารศึกษาและบทบาทในการนิเทศในนามิเบีย ทำให้แรงจูงใจของครูมีการยอมรับในการเรียนรู้และพัฒนาการกระทำ มีผลต่อความเป็นอยู่ในอาชีพครู การนิเทศการสอนในนามิเบีย มีการเปลี่ยนแปลงด้านปรัชญาสมัยก่อนในนโยบายควบคุมครูซึ่งปัจจุบันเป็นแบบประชาธิปไตยการนิเทศเป็นความต้องการของการปฏิรูปการศึกษา การนิเทศจะเป็นส่วนช่วยปรับปรุงการศึกษา ผู้นิเทศเป็นผู้คอยแนะนำเสนอแนวคิดใหม่ รวมทั้งประเมินผลการทำงานของครูด้วย

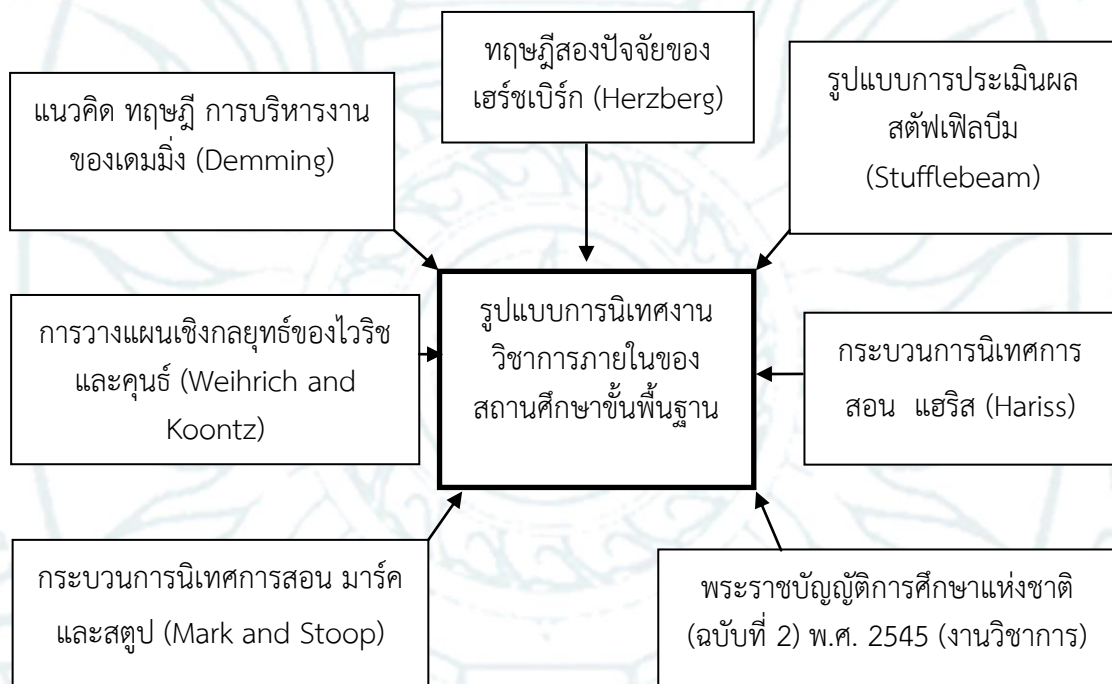
เคาท์, เชปพาร์ด และฟาร์เมอร์ (Counts, Shepard, & Farmer, 1998, pp. 103-112) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลและการนิเทศของครูในโรงเรียนมลรัฐมิซซูรี เพื่อพัฒนาแนวทางการประเมินสมรรถภาพพื้นฐานของครู พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการแสดงออกอย่างกว้างขวางถึงความเชื่ออย่างมีเหตุผลหลากหลายเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ดูเหมือนว่าการสังเกตการณ์สอนครูโดยผู้บริหารอาจจะประสบผลตามบทบาทสถานะที่น่าเสนอ และเป็นความสำเร็จหลักในยุคของการปฏิรูป ผู้วิจัยเสนอแนะให้กระบวนการประเมินสมรรถภาพพื้นฐานของครูปัจจุบันควรขยายไปให้กว้าง

โรบินสัน (Robinson, 2000, Abstract) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าครูมีความพึงใจในการนิเทศภายใน

แบบคลินิกที่ใช้ในการนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการดูแลและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน

สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา แนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแผนภูมิที่ 2.6 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้
 - 3.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 3.2 ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและ ทฤษฎี เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.3 ขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์และร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.4 ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาเพื่อร่าง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือครูนิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10,977 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือครูนิเทศงานวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (two-stage sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มจังหวัดในแต่ละภูมิภาค ได้จำนวนทั้งสิ้น 30% ของจังหวัดทั้งหมดโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic sampling)

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling) จากขั้นตอนที่ 1 โดยการจำแนกตามขนาดโรงเรียนได้กลุ่มโรงเรียนตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค เป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรในขนาดโรงเรียนนั้น ๆ ดังตารางที่ 3.1 (รายละเอียดอื่น ๆ ปรากฏในภาคผนวก ค)

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างแต่ละภูมิภาค

ภูมิภาค	ขั้นตอนที่ 1					ขั้นตอนที่ 2			
	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			จำนวนโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ภาคเหนือ		1,814	140	538	1,136	49	4	15	30
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		4,300	371	1,714	2,215	173	16	68	89
ภาคตะวันออก		586	107	245	234	23	4	10	9
ภาคกลาง		1,927	229	648	1,050	79	10	26	43
ภาคตะวันตก		645	94	265	286	20	3	9	8
ภาคใต้		1,705	273	783	649	56	10	26	20
รวมทั้งสิ้น		10,977	1,214	4,193	5,570	400	47	154	199

ตารางที่ 3.1 แสดงผลการสุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มประชากร จำนวน 10,977 คน โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (two-stage sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ภาคเหนือ 49 คน ภาคกลาง 79 คน ตะวันออกเฉียงเหนือ 173 คน ภาคตะวันออก 23 คน ภาคตะวันตก 20 คน และภาคใต้ 56 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เกิดขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ นำมาสร้างเป็นเครื่องมือโดยผ่านการตรวจสอบและหาค่าความเชื่อมั่นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาการสร้างร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและ ทฤษฎี เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบการนิเทศงาน วิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์ ร่างรูปแบบการนิเทศการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ศึกษากระบวนการนิเทศของ แฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 12-15) ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน การ ตั้งวัตถุประสงค์ การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน การจัดโครงการ รวบรวมทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และพัฒนา นโยบาย การนำเข้าสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเข้าใจการสื่อสาร การส่งเสริม กำลังใจ การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ การให้ความ สะดวกในการทำงาน การควบคุม การสั่งการ การให้รางวัล การให้โอกาส การประเมินผลการตัดสินใจปฏิบัติงานการวิจัยและการวัดประเมินผล การประเมิน สภาพปัจจุบัน การลำดับความสำคัญของงาน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพียง และการอำนวยความสะดวก การกำหนดแนวทาง หรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน ศึกษาหลักการนิเทศ ของมาร์ค และสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา เป็นการบริการที่ทำงานเป็น ทีม ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังได้รับความช่วยเหลือด้านการนิเทศ การนิเทศการศึกษาปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศการศึกษาช่วยจำแนกความ ต้องการของบุคลากรของโรงเรียน การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายทางการ ศึกษาแจ่มชัดขึ้น การนิเทศการศึกษาจะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติ และสัมพันธภาพของมวลสมาชิก ของคณะบุคคลในโรงเรียน การนิเทศการศึกษา ต้องช่วยในการจัด และบริหารกิจกรรมในหลักสูตร สำหรับนักเรียน การนิเทศการศึกษาต้องมีการจัดงบประมาณไว้ในปีงบประมาณ การศึกษาการศึกษา

ต้องมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม การบริหารโครงการนิเทศ จะต้องจัดเป็นคณะบุคคล การนิเทศการศึกษา ควรช่วยให้มีการแปลและนำผลการวิจัยทางการ ศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ และการวัดประเมินผลของการนิเทศการศึกษาควรประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือศึกษากระบวนการบริหารแบบพัฒนาคุณภาพของ เอ็ดวาร์ด เดมมิง จากวัฏจักรเดมมิง (Demming, 1986, p. 88) ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อสร้างคุณภาพงาน ตรวจจับและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบ การดำเนินงานหรือสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการปรับปรุง อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือกเพื่อนำมาวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกแก้ปัญหา การปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแผน และถือปฏิบัติต่อไป การตรวจสอบวิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติจริง และการดำเนินการให้เหมาะสม กับระยะเวลา ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp. 61-62) ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น (motivators factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors ศึกษาการวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1993, pp. 128-150) ประกอบด้วย ลักษณะ และจุดมุ่งหมายของกลยุทธ์ บอกทิศทางทั้งโครงสร้างสำหรับแผน นโยบาย แนวทางที่กำหนดมาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กรกลยุทธ์ ในการจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการบรรลุเป้าหมาย การจัดการเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติ การควบคุม แผนหลักเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กร บรรลุเป้าหมายภายใต้สิ่งแวดล้อมที่กำหนด กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการ 3 ระยะ คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล

ศึกษาการประเมินผลการนิเทศการศึกษาของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2007, pp. 128-150) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตและบรรยายเกี่ยวกับความตั้งใจให้บริการ จำแนกผู้รับผลประโยชน์ที่ตั้งใจให้บริการ (หรือกลุ่มเป้าหมาย) และปริมาณความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล จำแนกปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นบ่อเกิดของความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือกลุ่มเป้าหมายนั้น จำแนกความเกี่ยวข้องระหว่างคุณสมบัติที่มีค่าและโอกาสการได้รับทุนอุดหนุนที่สามารถนำไปใช้กำหนดเป้าหมายความต้องการจำเป็นนั้น การจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานสำหรับ การกำหนดเป้าหมายมุ่งการปรับปรุงและประเมินความชัดเจนและความเหมาะสมเป็นไปได้ของกลุ่มเป้าหมายมุ่งการปรับปรุง และศึกษาการบริหารงานวิชาการ (กฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551, หน้า 10-44) ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1. ศึกษาสาระ การนิเทศงานวิชาการ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจาก เอกสาร วารสาร รูปแบบการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. วิเคราะห์เนื้อหาสาระ และประเด็นสำคัญๆเพื่อหาปัจจัยหรือวิธีการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและ ทฤษฎี เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎี เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ ปัจจัยด้านเนื้อหา ดังนี้

1.1 การวางแผนกลยุทธ์

1.2 กระบวนการนิเทศ

1.3 การนิเทศงานวิชาการ

1.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

1.3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.3.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.4 การประเมินผลการนิเทศ

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับผู้อำนวยการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือครูนิเทศงานวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.895 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงเป็นไปตามเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

3. แบบสอบถาม (questionnaire) มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 นำผลที่สรุปได้จากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scale) ต่อเกณฑ์ ภายใต้การแนะนำและให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ค่า IOC ดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

$$\text{สูตร } IOC = \frac{RN}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

มีการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ ศึกษานิเทศก์ซึ่งมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกทางการหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษามีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกทางการบริหารงานวิชาการ จำนวน 2 คน

โดยนำคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่าสอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น + 1

มีความเห็นว่าไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่าไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น - 1

ซึ่งในการทดลองครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะว่าข้อคำถามบางข้อไม่ชัดเจน กลุ่มเครือข่ายผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินข้อคำถามอีกครั้ง เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ซึ่งในครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องจากแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือครูนิเทศ จำนวน 30 คน ใช้แบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ของร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา วิธีการของ ครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.895

3.4 นำแบบสอบถามร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสมบูรณ์ไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กลับคืนนำมารวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบโดยใช้ค่า เฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6 นำร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียน และรวบรวมข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์ร่างรูปแบบการนิเทศการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับกลุ่มตัวอย่างและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1.1 การส่งแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 ฉบับ และด้วยตนเอง ได้รับครบตามจำนวน 400 ฉบับ

1.2 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ผู้วิจัยจัดกลุ่มสนทนาหรือ จัดทำ Focus group discussion ให้แสดงความคิดเห็นยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสรุปความคิดเห็นที่สอดคล้องกับประเด็นการสนทนาของกลุ่มที่คล้ายคลึงกันสรุปเข้าด้วยกัน

2. กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิธีการตรวจสอบให้คะแนนน้ำหนักของตัวเลือกที่เป็นคำตอบในแต่ละข้อ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4	หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1	หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวมโดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าของ เบสต์ (Best, 1970, p. 190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ปัจจัยหรือวิธีการส่งผลต่อรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องและเป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ปัจจัยหรือวิธีการส่งผลต่อรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องและเป็นไปได้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปัจจัยหรือวิธีการส่งผลต่อรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องและเป็นไปได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ปัจจัยหรือวิธีการส่งผลต่อรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องและเป็นไปได้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ปัจจัยหรือวิธีการส่งผลต่อรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องและเป็นไปได้น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยจัดกลุ่มสนทนาเพื่อยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับคณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน (ดังปรากฏรายชื่อการสนทนากลุ่มในภาคผนวก ข) ผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงความเป็นมาของรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปิดประเด็นคำถามที่ละประเด็น โดยให้กลุ่มผู้สนทนา ได้แสดงความคิดเห็นทุกคนในแต่ละกลุ่ม และสรุปแนวความคิดเห็นที่สอดคล้องกันภายในกลุ่มสนทนาเป็นคำตอบยืนยันของกลุ่ม หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ละประเด็น นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน สรุปรวมเป็นความคิดเห็นของกลุ่มสนทนา เพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นที่ใช้ในการสนทนาคือการยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประเด็น ดังนี้คือ

1. การวางแผนกลยุทธ์
2. กระบวนการนิเทศ
3. การนิเทศงานวิชาการ
 - 3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - 3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
4. การประเมินผลการนิเทศ

สรุปประเด็นสนทนาได้มาซึ่ง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และจัดกลุ่มสนทนา จำนวน 15 คน พร้อมกับเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสร้างร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งฉบับโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและ ทฤษฎี เพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศงาน วิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์ รวบรวมรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอ สัญลักษณ์แทนค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

MS (I) แทน ผู้สนทนากลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการนิเทศและงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร สารระ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้วิเคราะห์เนื้อหาสาระและสังเคราะห์เป็นกรอบการดำเนินงานในการวิจัย รายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สาระ แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา วิเคราะห์	สาระสำคัญที่นำไปใช้
กระบวนการนิเทศของ แฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 12-15)	1. ขั้นการวางแผน การตั้งวัตถุประสงค์ การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน 2. การจัดโครงการ รวบรวมทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และพัฒนานโยบาย 3. การนำเข้าสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคลากร ระวังการสื่อสาร การส่งเสริม กำลังใจ การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ การให้ความสะดวกในการทำงาน 4. การควบคุม การสั่งการ การให้รางวัล การให้โอกาส 5. การประเมินผลการตัดสินใจการปฏิบัติงานการวิจัยและการวัดประเมินผล 6. การประเมินสภาพปัจจุบัน 7. การลำดับความสำคัญของงาน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ 8. การจัดสรรทรัพยากร 9. การประสานงาน การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพียง 10. การอำนวยความสะดวก การแต่งตั้งบุคลากร การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน
กระบวนการนิเทศของ มาร์ค และสตูป (Mark and Stoop, 1985, pp. 22-45)	1. การนิเทศการศึกษา เป็นการบริการที่ทำงานเป็นทีม 2. ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังได้รับความช่วยเหลือด้านการนิเทศ 3. การนิเทศการศึกษา ปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน 4. การนิเทศการศึกษา ช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน 5. การนิเทศการศึกษา จะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น 6. การนิเทศการศึกษา จะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติ และสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของคณะบุคคลในโรงเรียน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สาระ แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา วิเคราะห์	สาระสำคัญที่นำไปใช้
กระบวนการนิเทศของ มาร์ค และสตูป (Mark and Stoop, 1985, pp. 22-45)	7. การนิเทศการศึกษา ต้องช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรม ใน หลักสูตรสำหรับนักเรียน 8. การนิเทศการศึกษา ต้องมีการจัดงบประมาณไว้ในปี งบประมาณประจำปี 9. การศึกษาการศึกษา ต้องมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะ ยาวโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม 10. การบริหารโครงการนิเทศ จะต้องจัดเป็นคณะบุคคล 11. การนิเทศการศึกษา ควรช่วยให้มีการแปลและนำผลการวิจัย ทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ 12. การวัดประเมินผลของการนิเทศการศึกษา ควรประเมินโดยผู้ ที่ร่วมใน โครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือ
แนวคิด ทฤษฎี การบริหารเชิง วงจรคุณภาพ ของเดมมิง (Demming, 1986, p. 88)	1. การวางแผนเพื่อสร้างคุณภาพงาน 2. ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบ การดำเนินงานหรือสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการปรับปรุง 4. อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก เพื่อนำมาวิเคราะห์ และ ตัดสินใจเลือกแก้ปัญหา 5. การปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติ 6. การตรวจสอบวิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติจริง 7. การดำเนินการให้เหมาะสม กับระยะเวลา
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61- 62)	1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) 1.1 ความสำเร็จในชีวิต 1.2 การได้รับการยอมรับ 1.3 ความรับผิดชอบ 1.4 ความก้าวหน้า 1.5 ตำแหน่งที่ดี 1.6 ความเจริญเติบโต

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สาระ แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา วิเคราะห์	สาระสำคัญที่นำไปใช้
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61-62)	2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) 2.1 นโยบายบริษัท 2.2 สภาพการทำงาน 2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลและสภาพแวดล้อม
การวางแผนกลยุทธ์ของไวริช และคูนซ์ (Wehrich and Koontz, 1993, pp. 128- 150)	1. ลักษณะและจุดมุ่งหมายของกลยุทธ์ บอกทิศทางทั้งโครงสร้าง สำหรับแผน 2. นโยบาย แนวทางที่กำหนดมาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กร 3. กลยุทธ์ ในการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 4. จุดมุ่งหมาย ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และวิธีการบรรลุ เป้าหมาย 5. การจัดการเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติ การควบคุม แผนหลัก เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กร บรรลุเป้าหมายภายใต้สิ่งแวดล้อม ที่กำหนด 6. กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการ 3 ระยะ 6.1 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 6.2. การนำไปปฏิบัติ 6.3. การประเมินผล
หลักการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44)	1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยกระบวนการใหญ่ 3 กระบวนการ ดังนี้ 1.1 การตั้งจุดมุ่งหมาย จะมีการเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยน อย่างไร ทางใด 1.2 การจัดเนื้อหา อุปกรณ์การสอน วิธีการสอน เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สาระ แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา วิเคราะห์	สาระสำคัญที่นำไปใช้
หลักการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44)	1.3 การวัดผล เพื่อดูว่าผู้เรียนได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตาม ลักษณะตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และเพื่อหาทาง ปรับปรุงแก้ไข ถ้าไม่ตรงกับจุดมุ่งหมาย 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้ 2.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล 2.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและ แก้ไขปัญหา 2.3 จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึก การปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้ อย่างต่อเนื่อง 2.4 จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยม ที่ดีและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 2.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก 2.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการ ประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา และบุคลากรใน ชุมชนทุก ๆ ในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตาม ศักยภาพ 3. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ดังนี้ 3.1 สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนของ ผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม 3.2 การวัดและประเมินผลการเรียนต้องสอดคล้อง และ ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สาระ แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา วิเคราะห์	สาระสำคัญที่นำไปใช้
หลักการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44)	3.3 การประเมินผลการเรียนต้องประกอบด้วย การประเมิน เพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน 3.4 การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยวิธีที่หลากหลายเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน 3.5 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนได้ 3.6 ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษา และรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ 3.7 ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียน รายงานผลการเรียน และเป็นหลักฐานแสดงวุฒิและรับรองผลการเรียน 3.8 การพิจารณาเทียบโอนการเรียนการศึกษาในระบบเข้าสู่การศึกษาในระบบ 3.9 การพิจารณาเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษานอกระบบเข้าสู่การศึกษาในระบบ 3.10 การพิจารณาการเทียบโอนผลการเรียนจากการจัดการศึกษา โดยครอบครัวเข้าสู่ระบบการศึกษาในระบบ 3.11 การพิจารณาเทียบโอนผลการเรียนจากการจัดการศึกษา โดยศูนย์การเรียน การศึกษาหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรเฉพาะการฝึกอาชีพ ประสบการณ์การทำงานเข้าสู่การศึกษาในระบบ 3.12 การพิจารณาการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษาตามหลักสูตรต่างประเทศเข้าสู่การศึกษาในระบบ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สาระ แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา วิเคราะห์	สาระสำคัญที่นำไปใช้
หลักการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44)	4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้ 4.1 ตรวจสอบและศึกษาอย่างละเอียดว่า สื่อที่นั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง มีคุณสมบัติอย่างไร มีวิธีใช้อย่างไร มีสิ่งใดที่ควรระมัดระวัง หรือต้องเตรียมการก่อนนำไปใช้ 4.2 เตรียมสื่อที่ใช้ให้พร้อม รวมทั้งสถานที่และอุปกรณ์ประกอบการใช้ 4.3 อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจเสียก่อนว่า เหตุใดจึงต้องใช้สื่อดังกล่าว โดยเฉพาะให้ผู้เรียนมองเห็นว่าสื่อที่นั้นจะช่วยให้เข้าใจอะไรหรือตอบปัญหาใด และมีสิ่งใดบ้างที่ผู้เรียนจะต้องให้ความสนใจ และเป็นพิเศษเกี่ยวกับการใช้สื่อ สิ่งสำคัญที่ต้องให้เกิดความสนใจและรู้ขั้นตอนการใช้สื่อ 4.4 การใช้สื่อต้องเลือกใช้ให้เหมาะกับเวลาและมีความคล่องแคล่ว 4.5 หลักจากการใช้สื่อต้องมีการทบทวนข้อมูลความรู้ ใหม่ ๆ 5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ดังนี้ 5.1 การจัดการศึกษาในรูปแบบหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชีวิต และสภาพเศรษฐกิจ การเมืองของแต่ละสังคม 5.2 จัดหาความร่วมมือ โดยร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวผู้เรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรที่ยืดหยุ่นผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจและความถนัด 5.3 หลักสูตรเนื้อหาสาระเป็นที่ยอมรับ สามารถเทียบโอนความรู้ จากการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าสู่การศึกษาในระบบ

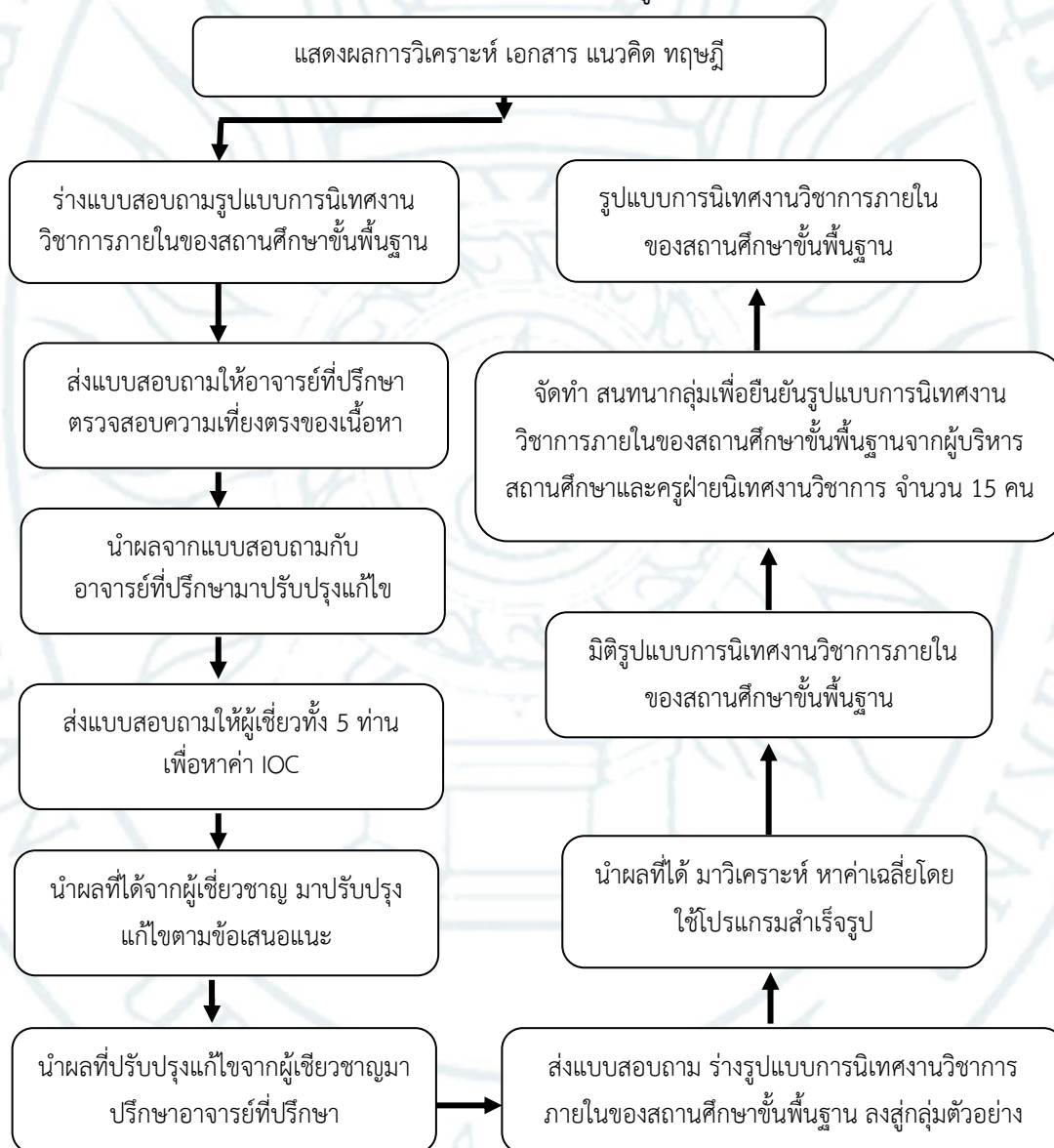
ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สาระ แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา วิเคราะห์	สาระสำคัญที่นำไปใช้
หลักการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44)	5.4 จัดทำสื่อ จัดทำสื่อที่ใช้ในการนำเสนอและการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ได้แก่ สื่อเสริมแบบเรียน สื่อวิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน รวมทั้งสื่อบุคคลซึ่งเป็นวิทยากรในท้องถิ่น 5.5 ประสานเชื่อมโยงกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 5.6 จัดการอบรมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษาในแหล่งเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 5.7 สนับสนุนด้านทรัพยากรและจัดทำมาตรฐาน/ตัวชี้วัด และประเมินผล จัดให้มีการสนับสนุนทรัพยากรและการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด การดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
การประเมินผลการนิเทศ ของ สตัฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeam et al, 2007, pp. 128-150)	การประเมินผลการนิเทศ 1. กำหนดขอบเขตและบรรยายเกี่ยวกับความตั้งใจให้บริการ 2. จำแนกผู้รับผลประโยชน์ที่ตั้งใจให้บริการ และปริมาณความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคลดังกล่าว 3. จำแนกปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่เป็นบ่อเกิดของความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือกลุ่มเป้าหมายนั้น 4. จำแนกความเกี่ยวข้องระหว่างคุณสมบัติที่มีค่าและโอกาสการได้รับทุนอุดหนุนที่สามารถนำไปใช้กำหนดเป้าหมายความต้องการจำเป็นนั้น 5. จัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดเป้าหมายมุ่งการปรับปรุง 6. ประเมินความชัดเจนและความเหมาะสมเป็นไปได้ของกลุ่มเป้าหมายมุ่งการปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและ ทฤษฎี เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และนำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไข และได้สรุปเป็น สารสำคัญที่จะนำไปใช้เป็นแบบสอบถามเบื้องต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำเสนอเป็น แผนภูมิรูปภาพ ตามแผนภูมิที่ 4.1 ดังนี้

แสดงการวิเคราะห์ข้อมูล



แผนภูมิที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ให้ได้มาซึ่งร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การวางแผนกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์ (Wehrich & Koontz, 1993, pp. 31-40) และแนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรของเดมมิ่ง (Deming, 1986, p. 88) ตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงการวิเคราะห์ การวางแผนกลยุทธ์

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิ่ง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์เชเบิร์ก
1	สำรวจความต้องการของผู้รับการนิเทศ			✓	✓		
2	กำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศ			✓	✓		
3	กำหนดรายละเอียดการนิเทศไว้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม			✓	✓		
4	ทบทวนขอบข่ายภารกิจการนิเทศการของสถานศึกษาที่ผ่านมา			✓	✓		
5	การจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการนิเทศในสถานศึกษา			✓	✓		
6	ผู้เข้ารับการนิเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์			✓	✓		
7	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการนิเทศไว้อย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนเข้าใจและถือปฏิบัติได้			✓	✓		

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
8	กำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัด ของการนิเทศงานวิชาการทุกครั้ง			✓	✓		
9	การวางแผนการนิเทศในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน			✓	✓		
10	การใช้แผนการนิเทศเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน			✓	✓		
11	แผนการบริหารเชิงคุณภาพ PDCA มาใช้ในการนิเทศงาน				✓		

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์การวางแผนกลยุทธ์ พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จาก แนวคิด ทฤษฎี การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1993, pp. 31-40) ได้ดังนี้ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 และ 10 และแนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรของเดมมิง (Deming, 1986, p. 88) ได้ดังนี้ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 และ 11

2. กระบวนการนิเทศ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส (Hariss) กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ของไวริช และคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 31-40), แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง (Deming, 1986, p. 88) และทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61-62) ดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงการวิเคราะห์ กระบวนการนิเทศ

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ชเบิร์ก
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู	✓	✓	✓	✓		
2	การนิเทศช่วยในการ แก้ปัญหาการเรียนการสอนให้กับผู้รับการนิเทศ	✓	✓	✓	✓		
3	ผู้นิเทศให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศระหว่างทำการนิเทศ	✓	✓	✓			✓
4	ผู้นิเทศมีการประเมินผลทุกครั้งและแจ้งผลให้ผู้รับการนิเทศทราบทุกครั้ง	✓	✓	✓	✓		
5	การนิเทศต้องเป็นการเสนอแนะ ให้กับผู้รับการนิเทศ	✓	✓	✓			

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสื่อปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
6	การนิเทศ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศ	✓	✓	✓			✓
7	การนิเทศ ต้องประเมินสภาพปัจจุบัน มีการสังเกตทบทวน และตรวจสอบการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓
8	การนิเทศ ควรจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการกำหนดจุดประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓		
9	การนิเทศงานวิชาการ ต้องมีการออกแบบวิธีการนิเทศเป็นกระบวนการวางแผน	✓	✓	✓	✓		
10	การนิเทศเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวก ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	✓	✓				✓
11	การนิเทศงานวิชาการช่วยให้เกิดการวางแผน วิเคราะห์สภาพปัญหา กับแนวทางในการแก้ปัญหา	✓	✓	✓	✓		
12	การนิเทศงานวิชาการต้องนำทฤษฎีหรือแนวคิดใหม่ ๆ ลงสู่การนิเทศ	✓	✓	✓	✓		
13	การนิเทศงานวิชาการต้องมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	✓	✓	✓	✓		

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แอริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสื่อปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
14	การนิเทศงานวิชาการ เป็นการประสานงานเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนเวลา วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ทุก ๆ อย่าง	✓	✓	✓			
15	การนิเทศช่วยสร้างความตระหนัก ความคิดเห็นในเชิงบวก ให้กับผู้บริหารนิเทศ	✓	✓	✓			✓
16	การนิเทศเป็นการอำนวยความสะดวก เป็นกระบวนการที่มี อิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓			
17	การนิเทศช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ	✓	✓	✓			✓
18	การนิเทศ เป็นการกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา	✓	✓	✓	✓		
19	การนิเทศเป็นการแนะนำ และปฏิบัติงานการชี้แจงกระบวนการทำงาน	✓	✓	✓	✓		
20	การนิเทศช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓		
21	การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน ให้กับผู้เข้ารับการนิเทศ	✓	✓	✓	✓		

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แอริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เชเบิร์ก
22	การนิเทศช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการให้กับผู้เข้ารับการนิเทศ	✓	✓	✓	✓		
23	การนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงาน	✓	✓	✓	✓		
24	การนิเทศ เน้นความเป็นประชาธิปไตย ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถตามศักยภาพในด้านเป็นผู้นำและผู้ตาม	✓	✓	✓	✓		
25	การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	✓	✓	✓			
26	การนิเทศทำให้เกิดการกำหนดนโยบาย และการวางแผนงานในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓		
27	การนิเทศต้องยึด เกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์	✓	✓	✓	✓		
28	การนิเทศ ต้องทำงานเป็นทีมพร้อมกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก	✓	✓	✓	✓		
29	ผู้รับการนิเทศจะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านการนิเทศ	✓	✓	✓	✓		✓

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แอริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสื่อปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
30	การนิเทศต้องปรับให้ตรงกับความต้องการ ของ แต่ละบุคคลภายในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓		
31	การนิเทศช่วยจำแนกความต้องการของ บุคลากรของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓		
32	การนิเทศจะช่วยให้เป้าหมายและ จุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น	✓	✓	✓	✓		
33	การนิเทศช่วยปรับปรุงทัศนคติและ สัมพันธภาพของมวลสมาชิกในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓		
34	การนิเทศช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรม ในหลักสูตร สำหรับนักเรียน	✓	✓	✓	✓		
35	การนิเทศ จะต้องมีการจัดสรรงบประมาณไว้ ในงบประมาณปี	✓	✓	✓	✓		
36	การนิเทศ ควรช่วยให้มีการแปลเอกสาร และผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่นำมาใช้ ประกอบการสอน	✓	✓	✓	✓		✓

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ กระบวนการนิเทศ จากแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการนิเทศ ของแฮริส (Hariss, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศ ของมาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ ของไวริช และคุนซ์ (Weihrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) ได้ดังนี้ คือ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 และ 36 แนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง (Deming, 1986, p. 88) ได้ดังนี้ คือ ข้อที่ 1, 2, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 และ 36 และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61-62) ได้ดังนี้ คือ ข้อที่ 3, 6, 7, 10, 15, 17, 29 และ 36

3. การนิเทศงานวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร แนวคิดและทฤษฎี การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

จากกระบวนการนิเทศของ แฮริส (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศของ มาร์ค และสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) และหลักการการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เชเบิร์ก
1	การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลง ประสบการณ์ ใน การบริหารงานวิชาการ	✓	✓			✓	
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางในการ บริหารหลักสูตร ให้ประสบผลสำเร็จ	✓	✓			✓	
3	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักการ จุดมุ่งหมาย ของการศึกษาโครงสร้างหลักสูตร	✓	✓			✓	
4	ผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดทำหลักสูตร สถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น	✓	✓			✓	
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับ ติดตาม ผลการใช้หลักสูตร	✓	✓			✓	

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และสาระการพัฒนาหลักสูตรของ
สถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จาก แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการนิเทศ ของแฮริส
(Hariss, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศ ของ มาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985,
pp. 22-45) และหลักการการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) ดังนี้
คือ ข้อที่ 1, 2, 3, 4 และ 5

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

วิเคราะห์ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จากกระบวนการนิเทศ ของแฮริส (Hariss, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศ ของมาร์ค และสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ ของไวริชและคูนซ์ (Weihrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของเดมมิ่ง (Deming, 1986, p. 88) และหลักการการบริหารงาน วิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ร.น.	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิ่ง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
1	ผู้บริหารวางแผนงานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน ร่วมกับคณะครู	✓	✓	✓	✓	✓	
2	ผู้บริหาร ควบคุม กำกับ ติดตาม การจัด ตารางการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	
3	ผู้บริหารสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ					✓	
4	การเตรียมการเรียนการสอนทุกครั้งโดยเน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	✓	✓			✓	
5	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นการจัดทำโครงการ					✓	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แอริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เชเบิร์ก
6	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน					✓	
7	จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการรักการอ่าน					✓	
8	ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและ ค่านิยมให้กับผู้เรียน					✓	
9	ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ห้องเรียน เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	✓				✓	
10	ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตาม ความเหมาะสม	✓	✓			✓	
11	สนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ให้เป็น ปัจจุบัน	✓				✓	
12	ครูศึกษาหลักสูตรสถานศึกษานำมาออกแบบ แผนจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย				✓	✓	
13	ส่งเสริม ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็น รายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแผน เพื่อช่วยเหลือหรือจัดทำแผนการเรียนรู้ได้ อย่างเหมาะสม					✓	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แอริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เชเบิร์ก
14	สนับสนุน ครูได้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ					✓	
15	ส่งเสริมสนับสนุนครู ออกแบบการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล					✓	
16	สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้					✓	
17	ผู้บริหารสนับสนุน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	
18	ครูจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อได้เหมาะสมกับการกิจกรรมการเรียนการสอน					✓	
19	ครู ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	
20	ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง				✓	✓	
21	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง					✓	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ร.ร.	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนท์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เชเบิร์ก
22	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการ มุ่งให้ผู้เรียนไปใช้ได้จริง	✓	✓	✓	✓	✓	
23	ครูดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	
24	มีการปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นได้ตามสภาพเหตุการณ์ในขณะสอน	✓	✓		✓	✓	
25	สนับสนุนครูได้บันทึกผลการสอนในท้ายแผนการจักการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	
26	สนับสนุนครูจัดการสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	✓			✓	✓	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จากกระบวนการนิเทศของแฮริส (Hariss, 1985,pp.12-15) ดังนี้ คือ ข้อที่ 1, 2, 4, 9, 10, 11, 17, 19, 22, 23, 24, 25 และ 26 กระบวนการนิเทศ ของมาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) ได้ดังนี้ คือ ข้อที่ 1, 2, 4, 11, 17, 19, 22, 24 และ 25 การวางแผนกลยุทธ์ของไวริช และคูนท์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) ได้ดังนี้ คือ ข้อที่ 1, 2, 19, 22 และ 23 แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของเดมมิง (Deming, 1986, p. 88) คือ ข้อที่ 1, 2, 12, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 25 และ 26 หลักการการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) ได้ดังนี้ คือ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 และ

3.3 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวิเคราะห์ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จาก กระบวนการนิเทศ ของแฮริส (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศ ของมาร์ค และสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ของไวริช และคูนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง (Deming, 1986, p. 88) และหลักการการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
1	ผู้บริหารดำเนินการตามแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล ร่วมกับครูฝ่ายวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาการวัดผลประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	ผู้บริหารจัดประชุมอบรม ครูให้เกิดความรู้ความสามารถ การสร้างเครื่องวัดประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แอริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสื่อปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
5	ผู้บริหารกำกับติดตามผล การวัดและประเมิน นำมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	
6	ผู้บริหารกำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผล ตามหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	
7	ผู้บริหารกำหนดแผนการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง	✓	✓	✓	✓	✓	
8	ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการวัดและประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การอ่าน คิด วิเคราะห์ และการเขียน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	
9	ผู้บริหารกำหนดการวัดและประเมิน สมรรถนะของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	
10	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียน เป็นไปตามหลักการการเทียบโอนของกระทรวงศึกษาธิการ	✓	✓	✓	✓	✓	
11	ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน วัดและประเมินผล การตัดสิน ผลการเรียนรู้ ตามแนวทางที่กำหนดไว้	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แอริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสื่อปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
12	ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินการประเมินความสามารถ การอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน	✓	✓	✓	✓	✓	
13	ผู้บริหารตรวจสอบการตัดสินผลการพัฒนาความสามารถการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนของผู้เรียนรายปี/รายภาค 1.	✓	✓	✓	✓	✓	
14	ผู้บริหารหรือครูวิชาการกำหนดแนวทางการพัฒนา เกณฑ์การวัด ประเมินผล คุณลักษณะอันพึงประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	
15	ผู้บริหารตัดสินผล การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รายปี/รายภาค กับการจบการศึกษาแต่ละระดับ	✓	✓	✓	✓	✓	
16	ผู้บริหารจัดระบบการปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	
17	ผู้บริหารหรือครูวิชาการจัดทำสาระเครื่องมือ วิธีการเทียบโอนให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเทียบโอน	✓	✓	✓	✓	✓	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แอริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เชเบิร์ก
18	ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนให้กับผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	
19	ผู้บริหารตรวจสอบการประมวลผล การ ตัดสินผลการเทียบโอน	✓	✓	✓	✓	✓	
20	ผู้บริหารเสนอผลการเทียบโอนต่อคณะ กรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	
21	ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผล การเรียนรายปี/รายภาค การตัดสินอนุมัติการ เลื่อนชั้น การเข้าชั้น การจบการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	
22	ผู้บริหารตรวจสอบกำกับ ติดตามให้การ ดำเนินการวัดประเมินผลการเรียนบรรลุ เป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	
23	ผู้บริหารส่งเสริมการนำผลการประเมินไป จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน กำหนด นโยบายและวางแผนการจัดการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	ผู้บริหารตรวจสอบการจัดทำหน่วยการ เรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ แผนการ ประเมินผลการเรียนรู้รายวิชา	✓	✓	✓	✓	✓	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เชเบิร์ก
25	ผู้บริหารตรวจสอบการนำผลการประเมินไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	
26	ส่งเสริมพัฒนาระบบและเทคนิควิธีการวัดประเมินผลการเรียนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	ส่งเสริมให้คำปรึกษา ติดตาม กำกับการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักวิชาการหรือแนวทางที่สถานศึกษากำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	ผู้บริหาร ตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	
29	ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันกับนายทะเบียนในการตรวจสอบและประมวลผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูวัดผลในการรวบรวม ตรวจสอบการประมวลผลข้อมูลผู้เรียนแต่ละคน	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แอริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และสตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เชเบิร์ก
31	ผู้บริหารหรือครูฝ่ายวิชาการตรวจสอบและสรุปข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนรายบุคคลแต่ละชั้นปีเมื่อจบการศึกษาแต่ละระดับ	✓	✓	✓	✓	✓	
32	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการวัดประเมินผลการเรียนรู้ การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาแก่คณะครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	ผู้บริหารหรือครูวิชาการ ตรวจสอบ วิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานตามกรอบงาน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	
34	ส่งเสริมการจัดเตรียมเอกสาร การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ให้เพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	สนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของงานการวัดประเมินผลอย่างเป็นระบบ	✓	✓	✓	✓	✓	
36	บันทึกและประมวลผลการวัดประเมินของสถานศึกษากับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	
37	ส่งเสริมการจัดทำสมุดบันทึกเวลาเรียน ผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด และมาตรฐานตามหลักสูตรแกนกลางที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การวัดผลประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จาก กระบวนการนิเทศของแฮริส (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศของมาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ ของไวริชและคูนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของเดมมิ่ง (Deming, 1986, p. 88) และหลักการการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) ดังนี้ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 และ 37 และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61-62) ดังนี้ คือ ข้อที่ 3, 11, 23, 26, 27, 29, 30, 32, 34 และ 37

3.4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จาก กระบวนการนิเทศ ของแฮริส (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศของมาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนซ์ (Wehrich & Koontz, 1993, pp. 31-40), แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming, 1986, p. 88) หลักการการบริหารงานวิชาการ (ตามกฎหมายกระทรวงศึกษา, พ.ศ. 2551, หน้า 10-44) และทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61-62) ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ร.ร.	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และ สตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคูนส์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้บริการด้านเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	สนับสนุนให้จัดทำแผนปฏิบัติงาน/โครงการ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	สนับสนุนส่งเสริม การพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	ส่งเสริมการจัดทำคู่มือ การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	จัดทำสารสนเทศ การใช้แหล่งเรียนรู้ ให้กับชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	
8	สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา จากกระบวนการนิเทศ ของ แฮริส (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศของ มาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของเดมมิ่ง (Deming, 1986, p. 88) และหลักการการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) ดังนี้ คือ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 และ 8 และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ชเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61-62) ได้ ดังนี้ คือ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 8

3.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

การวิเคราะห์ ทฤษฎี แนวคิด การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ จาก กระบวนการนิเทศ ของแฮริส, (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศ ของมาร์ค และสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของเดมมิ่ง (Deming, 1986, p. 88) หลักการการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ชเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61-62) ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และ สตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวจจรคุณภาพ ของ เดมมิ่ง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
1	ผู้บริหารจัดหาหนังสือ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้มีในห้องสมุดตามความต้องการของผู้เรียนหรือบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้บริการด้านเทคโนโลยีกับแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	สนับสนุนให้จัดทำแผนปฏิบัติงาน/โครงการ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	สนับสนุนส่งเสริม การพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	ส่งเสริมการจัดทำคู่มือ การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	จัดทำสารสนเทศ การใช้แหล่งเรียนรู้ ให้กับชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	
9	สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ จากกระบวนการนิเทศ ของแฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศ ของ มาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของเดมมิง (Deming, 1986, p. 88) และหลักการการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) ดังนี้ คือ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 และ 9 และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 2005, pp. 61-62) ได้ดังนี้ คือ 2, 3, 4, 5, 6, 7 และ 9

4. การวัดประเมินผลการนิเทศ

ผลการวิเคราะห์ ทฤษฎี เอกสาร สาระ การวัดผลประเมินผลการนิเทศ จากกระบวนการ นิเทศ ของแฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศก ของมาร์ค และสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของเดมมิง (Deming, 1986, p. 88) หลักการการ บริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) และการวัดประเมินผลการนิเทศของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1973, pp. 128-150) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การวัดผลประเมินผลการนิเทศ

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และ สตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริและคูนส์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)
1	ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ต้องมีการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศทุกครั้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	การประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ในด้านทักษะและกระบวนการนิเทศงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	การประเมินเครื่องมือนวัตกรรม เทคโนโลยี ต่างๆที่นำมาประเมินผู้รับการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบบทดสอบ นำมาวิเคราะห์ หาค่ามาตรฐานของการนิเทศงานวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	จัดทำรายการ การนิเทศงานวิชาการเพื่อสรุปผลการนิเทศแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	นำผลการประเมิน ใช้ในการวางแผนการพัฒนาการนิเทศงานวิชาการในครั้งต่อไป	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ที่	การวางแผนกลยุทธ์	รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
		กระบวนการนิเทศ ของ แฮร์ริส	กระบวนการนิเทศ ของ มาร์ค และ สตูป	การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์	แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของ เดมมิง	หลักการการบริหารงานวิชาการ	สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)
9	มีการประเมินผลการดำเนินงาน การนิเทศงานวิชาการในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	ผู้นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน การนิเทศงานวิชาการเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	มีการจัดเก็บผลการประเมิน การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	มีการระดมความคิดเห็นประเด็นปัญหาจากผู้รับการนิเทศมา สรุป แก้ไขปรับปรุงในการนิเทศครั้งต่อไป	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	นำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี การวัดผลประเมินผลการนิเทศ จากกระบวนการนิเทศ ของแฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 12-15) กระบวนการนิเทศ ของมาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 31-40) แนวคิดทฤษฎี การบริหารเชิงวงจรคุณภาพ ของเดมมิง (Deming, 1986, p. 88) การวัดประเมินผลการนิเทศของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1973, pp. 128-150) และหลักการการบริหารงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10-44) ได้ดังนี้ คือ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 และ 13

ขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์ ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนที่ 2 รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.2-4.9 และนำไปสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดตามตารางที่ 4.10 และผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.11-4.19

ตารางที่ 4.10 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	199	49.80
โรงเรียนขนาดกลาง	154	38.50
โรงเรียนขนาดใหญ่	47	11.70
รวม	400	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	278	69.50
ครูนิเทศงานวิชาการ	122	30.50
รวม	400	100.00
เพศ		
เพศชาย	271	67.80
เพศหญิง	129	32.20
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.40
ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี	120	30.00
ปริญญาโท	261	65.30
ปริญญาเอก	9	2.30
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	28	7.00
6 - 10 ปี	30	7.50
11 - 15 ปี	54	13.50
16 - 20 ปี	70	17.50
20 ปีขึ้นไป	218	54.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 199 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 154 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 47 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 49.80, 38.50 และ 11.70 ตามลำดับ มีตำแหน่งเป็น ผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 69.50 และครูนิเทศงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 30.50 จำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 67.80 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 32.20 ระดับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.30 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.00 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.30 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.40 และในระดับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อยู่ในระหว่าง 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.50 ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.50 ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.50 ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50 และระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.00

3.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล จากแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. การวางแผนกลยุทธ์	4.13	0.81	มาก
2. กระบวนการนิเทศ	4.13	0.80	มาก
3. การนิเทศงานวิชาการ	4.32	0.68	มาก
4. การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	4.15	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศงานวิชาการ ($\bar{X}=4.32$) การวัดผลประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X}=4.15$) การวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.13$) และกระบวนการนิเทศ ($\bar{X}=4.13$)

3.1.1 การวางแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ (การวางแผนกลยุทธ์) ดังนี้

การวางแผนกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. สำรวจความต้องการของผู้รับการนิเทศ	4.01	0.88	มาก
2. กำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศ	4.05	0.80	มาก
3. กำหนดรายละเอียดการนิเทศไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.14	0.75	มาก
4. ทบทวนขอบข่ายภารกิจการนิเทศของสถานศึกษาที่ผ่านมา	4.12	0.76	มาก
5. การจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.06	0.79	มาก
6. ผู้เข้ารับการนิเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และการวางแผนกลยุทธ์ในการนิเทศ	4.17	0.83	มาก
7. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการนิเทศไว้อย่างเป็นรูปธรรมทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้	4.08	0.90	มาก
8. กำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัด สู่ความสำเร็จของการนิเทศ	4.20	0.77	มาก
9. การวางแผนการนิเทศในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน	4.22	0.74	มาก
10. การใช้แผนการนิเทศเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน	4.19	0.76	มาก
11. การแผนการบริหารเชิงคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนการนิเทศ	4.16	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.13$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ทุกข้อมีสภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ทั้งหมดมี ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.01-4.22 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ แรก คือ การวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน ($\bar{X}=4.22$) การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ ($\bar{X}=4.20$) และการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.19$)

3.1.2 กระบวนการนิเทศ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ (กระบวนการนิเทศ) ดังนี้

กระบวนการนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศร่วมกับคณะ	4.24	0.73	มาก
2. การนิเทศช่วยในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ให้กับผู้รับ การนิเทศ	4.19	0.76	มาก
3. ผู้นิเทศให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศระหว่างทำการนิเทศ	4.18	0.76	มาก
4. ผู้นิเทศมีการประเมินผลทุกครั้งและแจ้งผลให้ผู้รับการนิเทศ ทราบทุกครั้ง	4.09	0.72	มาก
5. การนิเทศต้องเป็นการเสนอแนะ ให้กับผู้รับการนิเทศ	4.08	0.72	มาก
6. การนิเทศ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การนิเทศ กับผู้รับการนิเทศ	4.11	0.74	มาก
7. การนิเทศ ต้องประเมินสภาพปัจจุบัน มีการสังเกต ทบทวน และตรวจสอบ สิ่งต่าง ๆ และวัดพฤติกรรมการทำงาน	4.04	0.79	มาก
8. การนิเทศ ควรจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการ กำหนด เป้าหมายจุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ	4.10	0.80	มาก
9. การนิเทศ ต้องมีการออกแบบวิธีการนิเทศเป็นกระบวนการใน การวางแผน	3.94	0.90	ปานกลาง
10. การนิเทศเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวก ระหว่างผู้ นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	4.00	0.85	มาก
11. การนิเทศช่วยให้เกิดการวางแผน วิเคราะห์สภาพปัญหา กับ แนวทางในการแก้ปัญหา	4.08	0.75	มาก
12. การนิเทศงานวิชาการต้องนำทฤษฎีหรือแนวคิดใหม่ ๆ ลงสู่ การนิเทศ	4.03	0.86	มาก
13. การนิเทศต้องมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในการทำงาน	4.02	0.78	มาก
14. การนิเทศงานวิชาการ เป็นการประสานงานเป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ทุก อย่าง	4.14	0.79	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

กระบวนการนิเทศ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
15. การนิเทศช่วยสร้างความตระหนัก ความคิดเห็นในเชิงบวกให้กับผู้รับการนิเทศ	4.05	0.84	มาก
16. การนิเทศเป็นการอำนวยความสะดวกเป็นกระบวนการที่มี อิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.72	มาก
17. การนิเทศช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเองไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ	4.08	0.79	มาก
18. การนิเทศ เป็นการกำหนดระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับเวลา	4.05	0.81	มาก
19. การนิเทศเป็นการแนะนำ และปฏิบัติงาน การชี้แจงกระบวนการทำงาน	4.09	0.80	มาก
20. การนิเทศช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการวัดและประเมินผล	4.16	0.73	มาก
21. การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน ให้กับผู้เข้ารับการนิเทศ	4.15	0.71	มาก
22. การนิเทศช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการให้กับผู้เข้ารับการนิเทศ	4.02	0.71	มาก
23. การนิเทศเป็นการใช้สื่อในการพัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงาน	4.12	0.63	มาก
24. การนิเทศ เน้นความเป็นประชาธิปไตย ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถตามศักยภาพในด้านเป็นผู้นำและผู้ตาม	4.16	0.81	มาก
25. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	4.18	0.69	มาก
26. การนิเทศทำให้เกิดการกำหนดนโยบาย และการวางแผนงานในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ	4.11	0.74	มาก
27. การนิเทศต้องยึด เกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัด และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	4.24	0.69	มาก
28. การนิเทศ ต้องทำงานเป็นทีมพร้อมกับผู้บริหารสถานศึกษา	4.14	0.80	มาก
29. ผู้รับการนิเทศจะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านการนิเทศ	4.21	0.70	มาก
30. การนิเทศต้องปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลภายในโรงเรียน	4.24	0.64	มา

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

กระบวนการนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
31. การนิเทศช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน	4.24	0.62	มาก
32. การนิเทศจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น	4.38	0.70	มาก
33. การนิเทศจะช่วยปรับปรุงทัศนคติและสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของคณะบุคคลในโรงเรียน	4.32	0.64	มาก
34. การนิเทศช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมในหลักสูตร	4.14	0.66	มาก
35. การนิเทศ จะต้องมีการจัดสรรงบประมาณไว้ในงบประมาณประจำปี	4.21	0.63	มาก
36. การนิเทศ ควรช่วยให้มีการแปลเอกสาร และผลการวิจัยทางการศึกษา ใหม่ ๆ นำมาใช้ประกอบการสอน	4.12	0.71	มาก
รวม	4.13	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กระบวนการนิเทศ อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.13$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ทุกข้อมีสภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.38-4.00 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน ($\bar{X}=4.38$) การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น ($\bar{X}=4.32$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู ($\bar{X}=4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง คือการนิเทศงานวิชาการ ต้องมีการออกแบบวิธีการนิเทศเป็นกระบวนการในการวางแผน ($\bar{X}=3.94$)

3.1.3. การนิเทศงานวิชาการ

3.1.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ (การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา) ดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลงประสพการณ์ในการบริหารงานวิชาการ	4.30	0.68	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ	4.27	0.68	มาก
3. ผู้บริหารมีการกำหนดหลักการ จุดมุ่งหมายของการศึกษา โครงสร้างหลักสูตร	4.27	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น	4.30	0.69	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร	4.28	0.66	มาก
รวม	4.28	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การดำเนินงานการนิเทศงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}$ =4.28) และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.30-4.27 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การนิเทศหลักสูตรเป็นการนิเทศการจัดมวลงประสพการณ์ในการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}$ =4.30) ผู้บริหารสนับสนุนคณะครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X}$ =4.30) และ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร ($\bar{X}$ =4.28)

3.1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ (การพัฒนาระบบการเรียนรู้) ดังนี้

การพัฒนาระบบการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารวางแผนงานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับคณะครู	4.27	0.72	มาก
2. ผู้บริหาร ควบคุม กำกับ ติดตาม การจัดตารางการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม	4.28	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.31	0.65	มาก
4. มีการเตรียมการเรียนการสอนทุกครั้งโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.27	0.61	มาก
5. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดทำโครงงาน	4.16	0.66	มาก
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.27	0.69	มาก
7. จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการรักการอ่าน	4.32	0.66	มาก
8. ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน	4.48	0.62	มาก
9. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.61	มาก
10. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.37	0.60	มาก
11. สนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ให้เป็นปัจจุบัน	4.35	0.61	มาก
12. ครูศึกษาหลักสูตรสถานศึกษานำมาออกแบบแผนจัดการเรียนรู้	4.35	0.67	มาก
13. ส่งเสริม ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยเหลือหรือจัดทำแผนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.63	มาก
14. สนับสนุน ครูได้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านความรู้และทักษะกระบวนการ	4.34	0.66	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
15. ส่งเสริมสนับสนุนครู ออกแบบการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.28	0.66	มาก
16. สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้	4.38	0.58	มาก
17. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.23	0.75	มาก
18. การจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อได้เหมาะสมกับการกิจกรรมการเรียนการสอน	4.27	0.70	มาก
19. ครู ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย	4.28	0.72	มาก
20. ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.31	0.67	มาก
21. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง	4.32	0.66	มาก
22. ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการ โดยมุ่งให้ผู้เรียนนำกระบวนการไปใช้ได้จริง	4.30	0.66	มาก
23. ครูดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.35	0.71	มาก
24. มีการปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นได้ตามสภาพเหตุการณ์ในขณะสอน	4.37	0.66	มาก
25. สนับสนุนครูได้บันทึกผลการสอนในท้ายแผนการจัดการเรียนรู้	4.31	0.65	มาก
26. สนับสนุนครูจัดการสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.36	0.61	มาก
รวม	4.32	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การดำเนินงานการนิเทศงานวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.32$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ทุกข้อมีสภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.48-4.15 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก คือ ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน ($\bar{X}=4.48$) ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ห้องถิ่น เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.43$) และสนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ ($\bar{X}=4.38$)

3.1.3.3 การวัดประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ (การวัดประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน) ดังนี้

การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารดำเนินการตามแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ	4.30	0.67	มาก
2. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผล ประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร	4.41	0.68	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.42	0.65	มาก
4. ผู้บริหารจัดประชุมอบรม ครูให้เกิดความรู้ความสามารถ กับ การสร้างเครื่องวัดและประเมินผล	4.26	0.68	มาก
5. ผู้บริหารกำกับติดตามผล การวัดและประเมิน นำมาพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน	4.24	0.67	มาก
6. ผู้บริหารกำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลตาม หลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.71	มาก
7. ผู้บริหารกำหนดแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม หลักสูตรแกนกลาง	4.37	0.63	มาก
8. ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการวัดและประเมิน คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ การอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียน และ กิจกรรม พัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา	4.33	0.70	มาก
9. ผู้บริหารกำหนดการวัดและประเมิน สมรรถนะของผู้เรียน	4.30	0.71	มาก
10. ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียน เป็นไปตามหลักการการเทียบโอนของกระทรวงศึกษาธิการ	4.28	0.73	มาก
11. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วัด และประเมินผล การตัดสินผลการเรียน ตามแนวทางที่ กำหนดไว้	4.29	0.63	มาก
12. ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินการประเมินความสามารถ การอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน	4.34	0.66	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
13. ผู้บริหารตรวจสอบการตัดสินผลการพัฒนาความสามารถการอ่านการคิดวิเคราะห์ และการเขียนของผู้เรียนรายปี/รายภาค 1	4.37	0.65	มาก
14. ผู้บริหารหรือครูวิชาการกำหนดแนวทางการพัฒนา เกณฑ์การวัดประเมินผล คุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.31	0.69	มาก
15. ผู้บริหารตัดสินผล การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์รายปี/รายภาค กับการจบการศึกษาแต่ละระดับ	4.34	0.68	มาก
16. ผู้บริหารจัดระบบการปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม	4.29	0.71	มาก
17. ผู้บริหารหรือครูวิชาการจัดทำสาระ เครื่องมือ วิธีการเทียบโอนให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเทียบโอน	4.33	0.72	มาก
18. ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนให้กับผู้เรียนที่ร้องขอ	4.23	0.77	มาก
19. ผู้บริหารตรวจสอบการประมวลผล การตัดสินผลการเทียบโอน	4.26	0.79	มาก
20. ผู้บริหารเสนอผลการเทียบโอนต่อคณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	4.25	0.79	มาก
21. ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น การข้ามชั้น การจบการศึกษา	4.43	0.65	มาก
22. ผู้บริหารตรวจสอบกำกับ ติดตามให้การดำเนินการวัดประเมินผลการเรียนบรรลุเป้าหมาย	4.32	0.63	มาก
23. ผู้บริหารส่งเสริมการนำผลการประเมินไปจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน กำหนดนโยบายและวางแผนการจัดการศึกษา	4.31	0.68	มาก
24. ผู้บริหารตรวจสอบการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ แผนการประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.71	มาก
25. ผู้บริหารตรวจสอบการนำผลการประเมินไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.28	0.71	มาก
26. ส่งเสริมพัฒนาระบบและเทคนิควิธีการวัดประเมินผลการเรียนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.34	0.59	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
27. ส่งเสริมให้คำปรึกษา ติดตาม กำกับการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักวิชาการหรือแนวทางที่สถานศึกษากำหนด	4.31	0.70	มาก
28. ผู้บริหาร ตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือ วัดและประเมินผล	4.26	0.70	มาก
29. ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันกับนายทะเบียนในการตรวจสอบและประมวลผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.40	0.58	มาก
30. ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูวัดผลในการรวบรวมตรวจสอบการประมวลผลข้อมูลผู้เรียนแต่ละคน	4.34	0.67	มาก
31. ผู้บริหารหรือครูฝ่ายวิชาการตรวจสอบและสรุปข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนรายบุคคลแต่ละชั้นปีเมื่อจบการศึกษาแต่ละระดับ	4.35	0.64	มาก
32. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการวัดประเมินผล การเรียนรู้ การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาแก่คณะครู	4.29	0.69	มาก
33. ผู้บริหารหรือครูวิชาการ ตรวจสอบ วิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานตามกรอบงาน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา	4.33	0.69	มาก
34. ส่งเสริมการจัดเตรียมเอกสาร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้เพียงพอ	4.38	0.64	มาก
35. ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำและพัฒนาเครื่องมือการวัดประเมินผล	4.29	0.63	มาก
36. บันทึกและประมวลผลการวัดประเมินของสถานศึกษากับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.38	0.64	มาก
37. สนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของงานวัดประเมินผลให้เป็นระบบพร้อมให้บริการกับผู้ขอรับ	4.38	0.64	มาก
38. ส่งเสริมการจัดทำสมุดบันทึกเวลาเรียน ผลการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด และมาตรฐานตามหลักสูตรแกนกลางที่กำหนด	4.37	0.66	มาก
รวม	4.32	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การดำเนินงานการนิเทศงานวิชาการ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.32$) และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ทุกข้อมีสภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.43-4.20 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก คือ ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผล รายปี/รายภาค การตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น การเข้าชั้น ($\bar{X}=4.43$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.42$) และผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร ($\bar{X}=4.41$)

3.1.3.4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ (การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา) ดังนี้

การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุ ประกอบหลักสูตรในการเรียนการสอน	4.30	0.71	มาก
2. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา	4.31	0.68	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้คิดค้นผลิตสื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน	4.28	0.65	มาก
4. ผู้บริหารนิเทศเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อการเรียนการสอนหรือกับผู้ผลิตสื่อ	4.29	0.71	มาก
5. ผู้บริหารควบคุม กำกับ ให้ครูได้ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาประกอบการสอน	4.21	0.75	มาก
6. สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีประกอบการสอน	4.30	0.72	มาก
7. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบัน พร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน	4.28	0.67	มาก
รวม	4.29	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การดำเนินงานการนิเทศงานวิชาการ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.29$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ทุกข้อ มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.38-4.21 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ระดับแรก คือ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน ($\bar{X}=4.38$) ผู้บริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.31$) และสนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี ประกอบการสอน ($\bar{X}=4.30$)

3.1.3.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ (การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้) ดังนี้

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารจัดการหนังสือ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้มีในห้องสมุดตามความต้องการของผู้เรียนหรือบุคลากร	4.30	0.67	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน	4.27	0.62	มาก
3. ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้บริการด้านเทคโนโลยีกับแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	4.35	0.70	มาก
4. สนับสนุนให้จัดทำแผนปฏิบัติงาน/โครงการ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้	4.37	0.66	มาก
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแห่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	4.32	0.65	มาก
6. สนับสนุนส่งเสริม การพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้	4.35	0.65	มาก
7. ส่งเสริมการจัดทำคู่มือ การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	4.36	0.63	มาก
8. จัดทำสารสนเทศ การใช้แหล่งเรียนรู้ ให้กับชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.27	0.68	มาก
9. สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า	4.37	0.67	มาก
รวม	4.37	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การดำเนินงานการนิเทศงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ทุกข้อมีสภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.46-4.30 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแห่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า ($\bar{X}=4.46$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X}=4.41$) และจัดทำสารสนเทศ การใช้แหล่งเรียนรู้ ให้กับชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.8$)

3.1.4 การวัดผลประเมินผลการนิเทศ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ (การวัดผลประเมินผลการนิเทศ) ดังนี้

การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ	4.21	0.62	มาก
2. การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ต้องมีการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศทุกครั้ง	4.13	0.68	มาก
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ในด้านทักษะและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ	4.20	0.64	มาก
4. การประเมินเครื่องมือวัดกรรม เทคโนโลยีต่างๆที่นำมาประเมินผู้รับการนิเทศ	4.16	0.68	มาก
5. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบบทดสอบ นำมาวิเคราะห์หาค่ามาตรฐานของการนิเทศงานวิชาการ	4.09	0.74	มาก
6. นำผลการประเมิน ใช้ในการวางแผนการพัฒนาการนิเทศงานวิชาการในครั้งต่อไป	4.11	0.67	มาก
7. จัดทำรายการ การนิเทศงานวิชาการเพื่อสรุปผลการนิเทศแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.06	0.72	มาก
8. ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง	4.24	0.65	มาก

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

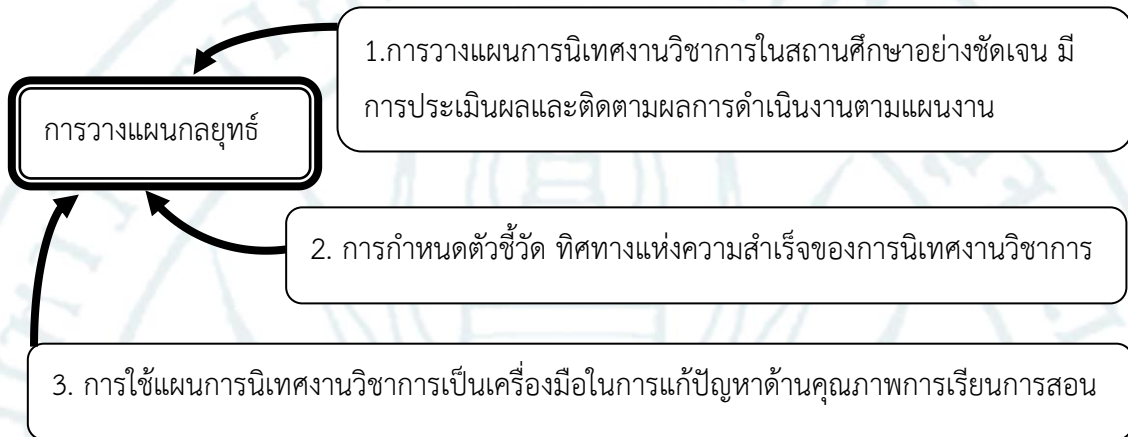
การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
9. มีการประเมินผลการดำเนินงาน การนิเทศงานวิชาการในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน	4.04	0.71	มาก
10. ผู้นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน การนิเทศงานวิชาการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.14	0.65	มาก
11. มีการจัดเก็บผลการประเมิน การคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ	4.16	0.63	มาก
12. มีการระดมความคิดเห็นประเด็นปัญหาจากผู้รับการนิเทศมาสรุป แก้ไขปรับปรุงในการนิเทศครั้งต่อไป	4.12	0.65	มาก
13. นำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป	4.25	0.64	มาก
รวม	4.15	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การวัดผลประเมินผลการนิเทศ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ทุกข้อมีสภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.25-4.04 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก คือ นำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป ($\bar{X}=4.25$) ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง ($\bar{X}=4.24$) และ ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ($\bar{X}=4.21$)

จากตารางที่ 4.11-4.19 สรุปผลการวิเคราะห์ ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.13$) ซึ่งเรียง 3 ลำดับแรก คือ การวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน ($\bar{X}=4.22$) การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ ($\bar{X}=4.20$) และการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.19$) ดังแผนภูมิที่ 4.4

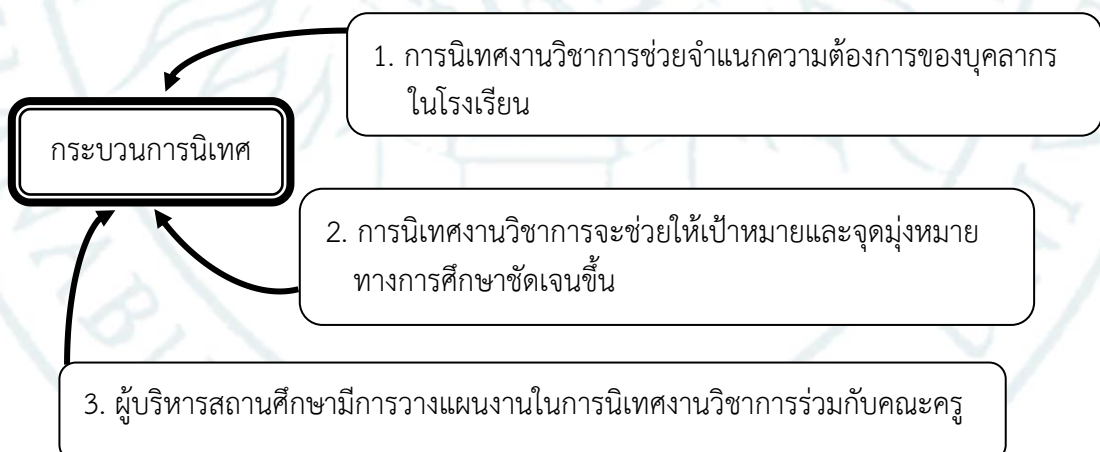
แสดงมิติการวางแผนกลยุทธ์



แผนภูมิที่ 4.2 แสดงมิติ การวางแผนกลยุทธ์

2. กระบวนการนิเทศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.13$) ซึ่งเรียง 3 ลำดับแรก คือ การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}=4.38$) การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น ($\bar{X}=4.32$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู ($\bar{X}=4.24$) ดังแผนภูมิที่ 4.3

แสดงมิติ กระบวนการนิเทศ



แผนภูมิที่ 4.3 แสดงมิติ กระบวนการนิเทศ

3. การนิเทศงานวิชาการ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.28$) ซึ่งเรียง 3 ลำดับแรก คือ การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=4.30$) ผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้(หลักสูตรแกนกลาง ($\bar{X}=4.30$) และ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร ($\bar{X}=4.28$)

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.32$) ซึ่งเรียง 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน ($\bar{X}=4.48$) ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ห้องเรียน เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.43$) และ สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ ($\bar{X}=4.38$)

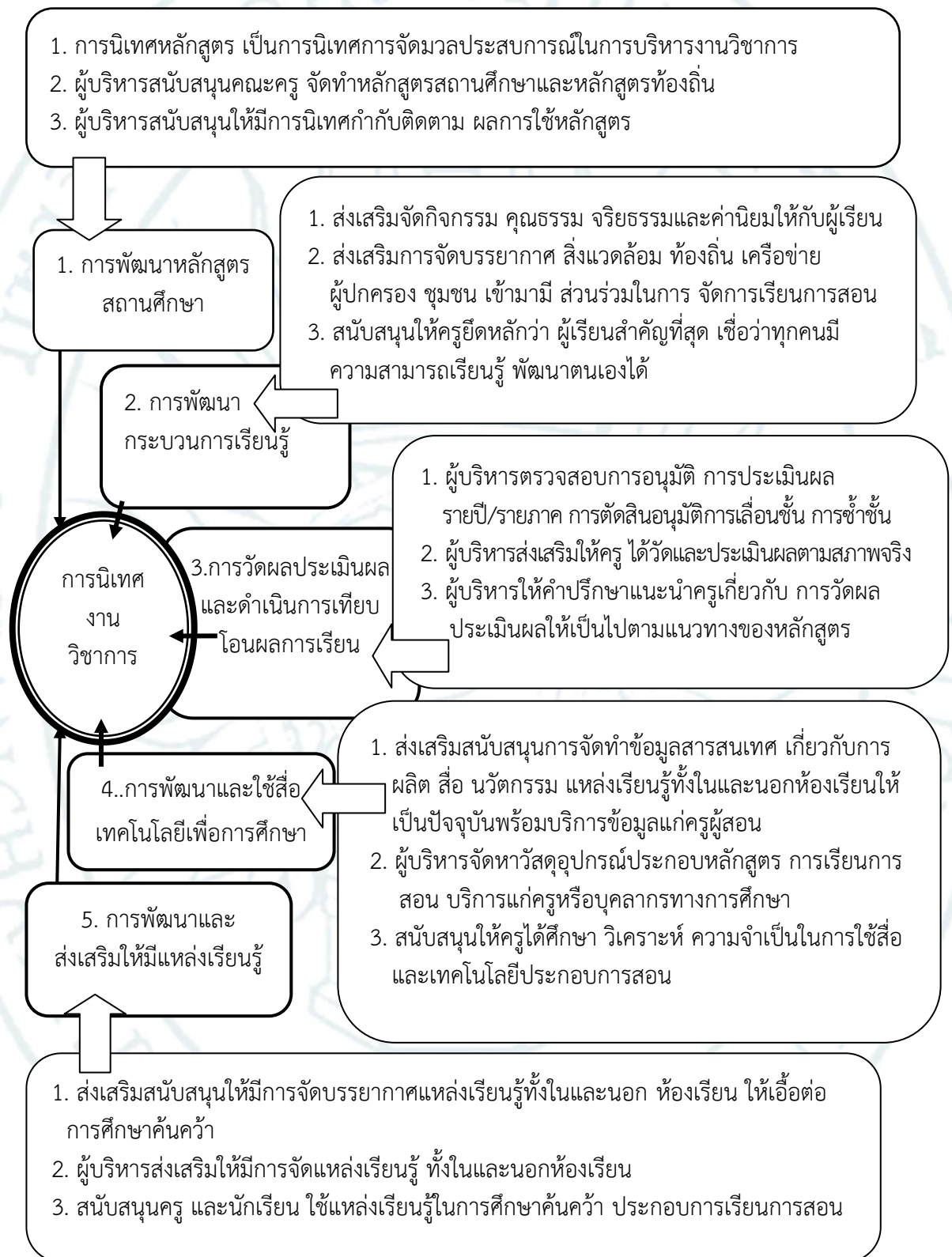
3.3 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.32$) ซึ่งเรียง 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น การเข้าชั้น ($\bar{X}=4.43$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.42$) และ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร ($\bar{X}=4.41$)

3.4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.29$) ซึ่งเรียง 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ ($\bar{X}=4.38$) ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.31$) และสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน ($\bar{X}=4.37$)

3.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) ซึ่งเรียง 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า ($\bar{X}=4.46$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X}=4.41$) และสนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.30$)

รายละเอียดการวิเคราะห์การนิเทศงานวิชาการสรุปได้ตามแผนภูมิที่ 4.4

มิติการนิเทศงานวิชาการ



แผนภูมิที่ 4.4 แสดงมิติการนิเทศงานวิชาการ

4. การวัดผลประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) ซึ่งเรียง 3 ลำดับ คือ นำผลการประเมิน จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป ($\bar{X}=4.25$) ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง ($\bar{X}=4.24$) และ ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ($\bar{X}=4.21$) ดังแผนภูมิที่ 4.5



แผนภูมิที่ 4.5 แสดงมิติ การวัดผลประเมินผลการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับคณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน (รายชื่อผู้เข้าร่วมการจัดกลุ่มสนทนา ภาคผนวก ข) ซึ่งผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงความจำเป็นของร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปิดประเด็นคำถามที่ละประเด็น โดยให้กลุ่มผู้สนทนา ได้แสดงความคิดเห็นทุกคนภายในกลุ่ม หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ละประเด็น นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน สรุปรวมเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยัน รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นที่ใช้ในการรับรอง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. การวางแผนกลยุทธ์
2. กระบวนการนิเทศ
3. การนิเทศงานวิชาการ
 - 3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - 3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
4. การประเมินผลการนิเทศ

ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกเป็นแต่ละประเด็นในการรับรอง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ประเด็นสนทนาที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ

1. การวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาต้องชัดเจนมีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน
2. การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ
3. การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน

สรุปความคิดเห็นการสนทนากลุ่ม การวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้

1. การประเมิน และรายงานผลการนิเทศต้องชัดเจน
2. การนิเทศงานวิชาการต้องมีเกณฑ์การประเมินชัดเจนมีตัวชี้วัดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการนิเทศในแต่ละครั้ง
3. การวางแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพของการเรียนการสอน เพราะพัฒนาคุณภาพงานการจัดการเรียนรู้ได้
4. เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ โดยจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลและคณะกรรมการติดตามที่เป็นรูปธรรม และดำเนินการตามแผนงาน
5. จะช่วยให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายและแม่นยำ ตรงเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการนิเทศง่ายขึ้น
6. เป็นกระบวนการที่ได้รับการยอมรับ เป็นอย่างสูงในองค์กรที่มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
7. การวางแผนการนิเทศงานวิชาการ ต้องมีการกำหนดระยะเวลาชัดเจน นำคะแนนจากการนิเทศมาจัดกลุ่ม 3 กลุ่ม กลุ่มดี กลุ่มปานกลาง และกลุ่มต้องรับดำเนินการช่วยเหลือ ให้บุคลากรให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ
8. การกำหนดทิศทางหรือตัวชี้วัดแห่งความสำเร็จของการนิเทศ เช่น เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเพื่อการประกวดโครงการต่าง ๆ
9. การวางแผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาแก่นักเรียน ครู เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
10. การวางแผนทำให้ระบบงานวิชาการเป็นระบบเพื่อรองรับการประเมินและติดตามผลได้อย่างต่อเนื่อง
11. การวางแผนการนิเทศจะช่วยให้การกำหนดตัวชี้วัด จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบริการสู่ความสำเร็จ
12. การจัดการเรียนการสอนจะต้องมีการปรับปรุง วิเคราะห์ แนวทางการแก้ปัญหาในการเรียนการสอนทุกครั้งที่พบปัญหา

ผลการยืนยัน การวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้

การวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ และการกำหนดกิจกรรมที่จะนำไปปฏิบัติและการนำเทคโนโลยีไปใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาดำเนินการได้อย่างดีที่สุด และมีความ

พร้อมที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มจากการทบทวนภาระหน้าที่ ของสถานศึกษา การกำหนดนโยบาย หรือทิศทางตัวชี้วัด ในการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา การวางแผนกลยุทธ์เป็นการบอกทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ซึ่งต้องประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดมุ่งหมาย การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินผล ให้ชัดเจน มีกรอบเวลากำกับไว้ ในแต่ละปีบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ แล้วจึงนำกลยุทธ์มาแปลงเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปี หรือแผนพัฒนางาน 4 ปี การวางแผนการนิเทศงานวิชาการเป็นการวางแผนงานของผู้บริหารระดับสูง มีขอบเขตระยะเวลา ที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นแผนของผู้บริหาร หรือแผนงานระดับล่าง การวางแผนเป็นกระบวนการที่เป็นเหตุเป็นผล ซึ่งเป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์บนพื้นฐานของความเป็นจริง ในการกำหนดจุดยืนในอนาคตขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าว ต้องเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการเปิดประเด็นสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

“ทางโรงเรียนผมได้มี การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ ในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน มีการวัดและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม ในการวางแผนนั้นผมจะเชิญคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนทั้งนี้เพื่อเป็นประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางโรงเรียนและเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย”

“MS(1)”

“ผมชี้แจงให้คณะครูได้ทราบถึง ตัวชี้วัดหรือทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศทุกครั้งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายและแม่นยำ ตรงเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการนิเทศ”

“MS(11)”

“ผมเห็นความสำคัญในการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน ผมจะกระตุ้นคณะครูอยู่เสมอ ซึ่งเป็นกระบวนการดังกล่าวเป็นที่ยอมรับของชุมชน และอีกประการหนึ่ง การวางแผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา เด็กนักเรียน และครู ในจัดการเรียนการสอนอีกทางหนึ่งด้วย”

“MS(2)”

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนา การวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้

ตารางที่ 4. 20 แสดงผลการยืนยัน การวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ยืนยัน
1. การวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาต้องชัดเจนมี การประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน	4.33	0.49	มาก
2. การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงาน วิชาการ	4.60	0.51	มาก
3. การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ด้านคุณภาพการเรียนการสอน	4.47	0.52	มาก
รวม	4.46	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ข้อที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์ ได้รับการยืนยัน อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.46$) และเมื่อ
พิจารณาตามรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่ง
ความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ ($\bar{X}=4.60$) การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือใน
การแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.47$) และการวางแผนการนิเทศงานวิชาการใน
สถานศึกษาต้องชัดเจนมีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน ($\bar{X}=4.33$)

ประเด็นสนทนาที่ 2. กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ

1. การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน
 2. การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น
 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู
สรุปความคิดเห็นการสนทนากลุ่ม กระบวนการนิเทศ ดังนี้
1. รายวิชาที่แตกต่างกัน ครูวิชาการให้คำปรึกษาที่แตกต่างกัน
 2. การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 3. การวางแผนในการนิเทศงานต้องชัดเจน มีแบบแผนการนิเทศ และรูปแบบการนิเทศที่

เป็นรูปธรรม

4. ช่วยจำแนกความต้องการของครู ในด้านเทคนิคกระบวนการสอน ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งเทคนิคกระบวนการสอนแต่ละรูปแบบจะเหมาะสมกับเนื้อหาสาระที่สอน รวมถึงระดับชั้นเรียนที่ต่างกัน

5. การนิเทศเป็นเครื่องมือที่คอยกำกับการสอนของครูให้ตรงเป้าหมายและจุดประสงค์ แต่นั้นหมายความว่า ผู้นิเทศจะต้องศึกษาและเข้าใจเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย ทางการศึกษา อย่างแม่นยำด้วย

6. การกำหนดช่วงเวลานิเทศที่เหมาะสมในแต่ละภาคเรียนและปีการศึกษาไว้ในแผนงาน และเพื่อให้ผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศได้เตรียมการได้ถูกต้องและตรงเป้าหมายจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

7. การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากร โดยการกำหนดโครงการ และให้บุคลากรเลือกตามความต้องการของตน

8. การนิเทศงานวิชาการช่วยให้เป้าหมาย จุดมุ่งหมายชัดเจน มีการปรับปรุงและพัฒนาให้ตรงกับเป้าหมายของสถานศึกษายิ่งขึ้น

9. การประชุมและการวางแผนการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาในแต่ละห้องที่

10. การนิเทศงานวิชาการทำให้ทราบความต้องการของครู เช่น ความต้องการพัฒนาตนเอง งบประมาณ และสิ่งต่างๆที่ต้องใช้ในการจัดกิจกรรม

11. การนิเทศงานวิชาการโดยผู้บริหารหรือครูผู้ได้รับมอบหมาย จะทำให้ครูผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ ฯลฯ ที่โรงเรียนกำหนด

12. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศร่วมกับครูฝ่ายวิชาการ หัวหน้าช่วงชั้น เพื่อจัดตารางการนิเทศ จัดบุคลากรที่ทำกรนิเทศ เป็น 3 กลุ่ม คือ นิเทศโดยผู้บริหาร หัวหน้าช่วงชั้น และเพื่อนครู

13. การนิเทศงานวิชาการทำให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อนำมาพัฒนาได้อย่างตรงจุด

14. การวางแผนงานการนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

15. การนิเทศทำให้ผู้บริหารจะได้ทราบถึงปัญหา

ผลการยืนยัน กระบวนการนิเทศ ดังนี้

กระบวนการนิเทศงานวิชาการ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ จะให้หลักการบางอย่างในส่วนของผู้บังคับบัญชาและผู้ที่จะได้รับการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องปรึกษาหารือกับคณะครูที่จะทำการนิเทศทุกครั้ง เมื่อพบปัญหาความยากลำบาก และความต้องการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ กระบวนการการนิเทศที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรวัด

ผลลัพธ์ในความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในขั้นตอนการวางแผน ในเวลาเดียวกัน การนิเทศสามารถวัดประสิทธิภาพของผู้รับการนิเทศ กระบวนการนิเทศงานวิชาการจะต้องยึดหลักสร้างความสัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตย การสร้างขวัญกำลังใจ การปรับปรุงทัศนคติ การวางแผนงาน การทำงาน เป็นทีม การมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของการนิเทศ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ กับ การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และ การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา การจัดสรรงบประมาณ และการประเมินผลตามสภาพปัจจุบัน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการเปิดประเด็น สนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

“จากการศึกษาแนวคิดการนิเทศ ผมคิดว่า การนิเทศช่วยจำแนกความต้องการของครูภายใน โรงเรียนของผมจากการสังเกตของผม ซึ่งทำให้ผมได้ทราบ จุดเด่น จุดด้อยของครูผมภายในโรงเรียน และผมนำผลที่ได้นำไปวางแผนการแก้ไขปัญหา ทั้งในด้านการจัดสรรงบประมาณ การจัดหาครูเข้า สอนให้ตรงกับสาขาที่เรียน และทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น ทั้งการให้ขวัญและกำลังใจ ”

“MS(3)”

“ปัจจุบันการนิเทศที่โรงเรียนผมโดยเฉพาะการนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้ผมทราบถึง เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาได้ชัดเจน และการนิเทศเป็นเครื่องมือที่คอยกำกับการสอน ของครูให้ตรงตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายโดยเฉพาะตัวชี้วัดเปรียบเสมือนหางเสือ ของการนิเทศที่ โรงเรียนผม ไม่ว่าผมหรือครูที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศจะต้องศึกษาและเข้าใจตัวชี้วัด อย่าง แม่นยำ ทำให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและประสบผลสำเร็จ”

“MS(14)”

“ตั้งแต่ผมเป็นผู้บริหารโรงเรียน จะนิเทศและติดตามการทำงานของครูมาโดยตลอด ผมต้องวางแผนในการนิเทศทุกครั้งร่วมกับคณะครูหรือครูฝ่ายวิชาการ ในแต่ละภาคเรียน และในแต่ละ ปีการศึกษา ไว้ในแผนงาน เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้เตรียมการได้ อย่างถูกต้อง และตรง ตามเป้าหมายของโรงเรียนผม ที่ต้องการจะพัฒนาต่อไป”

“MS(1)”

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนา กระบวนการนิเทศ ดังนี้

ตารางที่ 4. 21 แสดงผลการยืนยัน กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ยืนยัน
1. การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากร ในโรงเรียน	4.73	0.46	มาก
2. การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมาย ทางการศึกษาชัดเจนขึ้น	4.60	0.51	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงาน วิชาการร่วมกับคณะครู	4.60	0.83	มาก
รวม	4.64	0.60	มาก

จากตารางที่ 4. 21 พบว่า การยืนยัน รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระบวนการนิเทศ ได้รับการยืนยัน อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.64$) และเมื่อพิจารณา
ตามรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความ
ต้องการของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}=4.73$) การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมาย
ทางการศึกษาชัดเจนขึ้น ($\bar{X}=4.60$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงาน
วิชาการร่วมกับคณะครู ($\bar{X}=4.33$)

ประเด็นสนทนาที่ 3 การนิเทศงานวิชาการ มีองค์ประกอบ 5 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ

1. การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ
2. ผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร

สรุปความคิดเห็นการสนทนากลุ่ม การนิเทศงานวิชาการ ดังนี้

ข้อที่ 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลของหลักสูตรสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

2. การนิเทศหลักสูตรจะทำให้ทราบว่าการเรียนการสอนหรืองานวิชาการของโรงเรียน ดำเนินการมาถูกแนวทาง ตามจุดประสงค์ และเป้าประสงค์ของหลักสูตรการเรียนการสอนหรือไม่ เพียงใด

3. การนิเทศหลักสูตร เป็นการสำรวจ ตรวจสอบหลักสูตรของสถานศึกษา สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนหรือไม่ ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนได้จริงหรือ

4. การนิเทศช่วยให้ทราบถึง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ได้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ ครบทุกมาตรฐาน

5. การนำภูมิปัญญาในท้องถิ่น มาดำเนินการให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมเอกลักษณ์วัฒนธรรมในชุมชน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม

6. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นต้องอาศัยผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้นำชุมชน ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

7. หลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่ฝึกศักยภาพนักเรียนได้ตรงตามความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่น

8. การดำเนินการ ตามกำหนดการ ที่กำหนดไว้ตามแบบแผนงาน โดยคณะกรรมการกำกับ และติดตาม ให้เป็นปัจจุบัน

9. การสนับสนุนการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร ภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง โดยวิธีการให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เทศ 1 ครั้ง แล้วให้ครูแลกเปลี่ยนการนิเทศ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยมีแบบบันทึกการนิเทศชัดเจน ตามเกณฑ์

10. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศหลักสูตร กำกับติดตามผลการใช้หลักสูตรโดยดูจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสมรรถนะผู้เรียน ทั้งด้านความรู้และพฤติกรรม

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนา การนิเทศงานวิชาการ ดังนี้

ข้อที่ 1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

การนิเทศงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เป็นการนิเทศการจัดมวลง ประสพการณ์ที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ เป็นการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้ ประสพผลสำเร็จ ตรงตามหลักสูตรแกนกลาง โดยหลักสูตรจะกำหนดหลักการและจุดมุ่งหมายของ การจัดการศึกษา โครงสร้างของหลักสูตร การจัดหลักสูตร สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดการ เรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษา และเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงคุณภาพ ของผลผลิตทางการศึกษาแล้ว ความสำคัญของหลักสูตร เป็นเอกสารของทางราชการหรือเป็นบัญญัติ ของรัฐ เพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าที่ เกี่ยวกับการศึกษาไปปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐหรือ

เอกชน ดังนั้นหลักสูตรจึง เปรียบเสมือนคำสั่ง หรือข้อบังคับของทางราชการชนิดหนึ่งนั่นเอง เป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบัน การศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่ง ในการที่จะจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคาร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของรัฐให้แก่โรงเรียน เป็นแผนการดำเนินงานของนักบริหารการศึกษาที่จะต้องอำนวยการ ควบคุม ดูแลกำกับ และติดตามประเมินผล ให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ เป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะเสนอแนะจุดมุ่งหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอนซึ่งครูควรจะต้องปฏิบัติตามอย่างจริงจัง เป็นเครื่องมือของรัฐในอันที่จะพัฒนาคน และพัฒนากำลังคน ซึ่งจะเป็นตัวสำคัญใน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามแผนและนโยบายของรัฐ เป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศชาติใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้คนในประเทศนั้นมี คุณภาพ รู้จักเลือกสรรและใช้ชีวิตอย่างชาญฉลาด สามารถนำพาสังคมและคนในสังคมก้าวไป พร้อม ๆ กับกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคงและสันติสุข ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการเปิดประเด็นสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ดังนี้

“การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งทางโรงเรียนผม มีการวางแผน การนิเทศหลักสูตรทุกปี ซึ่งจะทำให้เราทราบถึงการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนผม ตรงตามหลักสูตรแกนกลางหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำปัญหาที่พบมาปรับปรุงแก้ไข”

“MS(1)”

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนคณะครู จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ตรงตาม หลักสูตรแกนกลาง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ต้องอาศัยผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน เพื่อนำภูมิปัญญาในท้องถิ่น มาดำเนินการ และส่งเสริมเอกลักษณ์ วัฒนธรรม ในชุมชน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม”

“MS(6)”

“โรงเรียนของผม มีการประชุมครูฝ่ายวิชาการและครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาทุกๆปี เมื่อพบปัญหาก็จะนำมาปรับปรุงแก้ไข แต่ผมเน้นให้ครูในโรงเรียนต้องยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นหลัก มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้ อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง โดยวิธีการให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เทศ 1 ครั้ง และให้ครู แลกเปลี่ยนการนิเทศ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยมีแบบบันทึกการนิเทศอย่างชัดเจน ตามเกณฑ์ เพื่อ

กำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร และผลมาจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสมรรถนะผู้เรียน ทั้งด้าน ความรู้และพฤติกรรม”

“MS(12)”

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนา การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 1. การพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4. 22 แสดงผลการยืนยัน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ยืนยัน
1. การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลประสบการณ์ใน การบริหารงานวิชาการ	4.73	0.46	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและ หลักสูตรท้องถิ่น	4.60	0.51	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้ หลักสูตร	4.87	0.35	มาก
รวม	4.73	0.44	มาก

จากตารางที่ 4. 22 พบว่า การยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.73$) และเมื่อพิจารณาตาม รายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผล การใช้หลักสูตร ($\bar{X}=4.87$) การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลประสบการณ์ในการ บริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=4.73$) และผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตร ท้องถิ่น ($\bar{X}=4.60$)

ข้อที่ 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ

1. ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน
2. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ห้องเรียน เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
3. สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนา ตนเอง

สรุปความคิดเห็นการสนทนากลุ่ม การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. เห็นด้วยเพราะ ใน หนึ่งสัปดาห์จะมีคาบกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรม หนึ่งคาบเรียนต่อสัปดาห์ โดยให้ระดับชั้นจัดกิจกรรมโดยให้พบครูที่ปรึกษา หนึ่งคาบ และกิจกรรมรวม หนึ่งคาบสลับกันไปตลอดภาคเรียน โดยมีแบบบันทึกการจัดกิจกรรมและครูที่ปรึกษาควบคุมดูแลทุกครั้ง

2. การส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม ในตัวผู้เรียน และส่งเสริมเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ของสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

3. การส่งเสริมกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม ในรูปแบบของโครงการต่าง ๆ และกิจกรรม เช่น กิจกรรมรักการอ่าน การบันทึกความดี การออม และการมีจิตสาธารณะ

4. ควรสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้องให้เกิดกับผู้เรียน

5. ทุกภาคเรียนจะมีการประชุมผู้ปกครอง ผู้ปกครองเครือข่ายภาคเรียนละหนึ่งครั้ง โดยประชุมผู้ปกครองก่อนและเลือกผู้ปกครองเครือข่าย ห้องเรียนละ 2 คน เป็นผู้ปกครองเครือข่ายระดับชั้นเรียน มีการประชุมผู้นำชุมชนคณะกรรมการสถานศึกษา ก่อนเปิดภาคเรียน และระดมความคิดของชุมชนในการจัดการศึกษา

6. การเปิดโอกาส ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา และอนุกรรมการฯ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และมีการประชุมทุก ๆ ภาคเรียน

8. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน

9. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนสำคัญที่สุด มีการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อให้ความช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

10. ครูต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความแตกต่างกันตามลักษณะกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มอ่อน

11. จัดให้มี โครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียน โดยนำนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ มาพัฒนาโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน

12. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนากลุ่ม การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นการแก้ปัญหาซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศรอบตัวผู้เรียนลักษณะประจำตัวของบุคคล ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความพร้อมของผู้เรียน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จ ตามความ มุ่งหมาย การทราบจุดหมายของสิ่งที่เรียน การแปลความ ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจในสถานการณ์ เพื่อแปลความหมายของสิ่งที่พบ เพื่อช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การกระทำเป็นการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่พบหลังจากแปลความหมายแล้ว ผลการปฏิบัติ แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รัก การอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรมทั้งนี้โดยการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และ การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียน การสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้น การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และ ส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสมโดยการนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลแต่ละครั้งมาศึกษา วิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนา และส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นซึ่งข้อมูลที่ได้รับจาก การเปิดประเด็นสนทนากลุ่ม กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

“โรงเรียนผมเน้นการเรียนรู้ควบคู่ คุณธรรม จริยธรรม ผมได้สร้างให้นักเรียนเกิดความรักในความเป็นไทย และเกิดความรักในบ้านเกิดของตน โดยผมได้จัดกิจกรรมต่างๆ กิจกรรม รักการอ่าน กิจกรรมการบันทึกความดี การออม และการมีจิตสาธารณะ ฯลฯ ผมได้ส่งเสริมการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรม”

“MS(13)”

“ผมได้ส่งเสริมให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม การจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ในการจัดการเรียนการสอน ในทุกภาคเรียนผมจะต้องมีการประชุมผู้ปกครอง ผู้ปกครองเครือข่าย ภาคเรียนละ หนึ่งครั้ง มีการเลือกตัวแทนผู้ปกครองเครือข่าย ห้องเรียนละ 2 คน เป็นผู้ปกครองเครือข่าย ในระดับชั้นเรียน มีการประชุม ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ก่อนเปิดภาคเรียน และระดม ความคิดของชุมชนในการจัดการศึกษา ซึ่งเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียน การสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น”

“MS(5)”

“โรงเรียนผมสนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ผมจัดให้มีโครงการพัฒนาผู้เรียน โดยนำนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้มาสอนเสริม โดยเน้นการใช้สื่อและนวัตกรรมในการแก้ปัญหา”

“MS(8)”

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนา การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

ตารางที่ 4. 23 แสดงผลการยืนยัน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการยืนยัน
ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน	4.87	0.36	มาก
ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ท้องถิ่น เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	4.73	0.46	มาก
สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเอง	4.60	0.51	มาก
รวม	4.73	0.44	มาก

จากตารางที่ 4. 23 พบว่า การยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.73$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน ($\bar{X}=4.87$) ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ท้องถิ่น เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.73$) และสนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.60$)

ข้อที่ 3. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ

1. ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสินใจอนุมัติการเลื่อนชั้น การข้ามชั้น
2. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

สรุปความคิดเห็นการสนทนากลุ่ม การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี รายภาค และการตัดสินอนุมัติ การเลื่อนชั้น การซ้ำชั้น
2. การวัดผลประเมินผลเป็นหน้าที่และความสำคัญนี้ต้องดำเนินการ เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนไปในตัวด้วย
3. ผู้บริหารมีการตรวจสอบการประเมินผลเป็นรายภาค และรายปี เมื่อสิ้นภาคเรียนหรือสิ้นปีการศึกษา
4. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผล ตามระเบียบการวัดผล ประเมินผล ของสถานศึกษา
5. เพื่อความถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามระเบียบการวัดและประเมินผล
6. การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลช่วยให้ครูได้ทราบแนวทางการวัด และประเมินผลอย่างถูกต้อง
7. การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลช่วยให้ครูทราบแนวทางการวัดและ ประเมินผลอย่างถูกต้อง
8. เห็นด้วยเพราะผู้บริหารควรส่งเสริมให้คณะครูได้วัดประเมินผลตามสภาพจริง
9. เห็นด้วยเพราะตรวจสอบรับรองคุณภาพของผู้เรียน ทุกภาคเรียน และรายงานผลให้ผู้ปกครองรับทราบตามสภาพจริงของผู้เรียน

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนากลุ่ม การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 3 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ดังนี้

การวัดและประเมินผล ต้องใช้วิธีการที่หลากหลายเน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปใน กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและ ผลงานจากโครงการหรือแฟ้มสะสมงาน ผู้ใช้การประเมินระดับชั้นเรียนที่สำคัญคือผู้เรียน ผู้สอนและ พ่อแม่ ผู้ปกครองจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และค้นหาข้อมูลเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะสะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผลของการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนจะทราบระดับความก้าวหน้า ความสำเร็จของตนเอง ครูผู้สอนจะเข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนแต่ละกลุ่มสามารถ ให้ระดับคะแนนหรือจัดกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของตนได้ ขณะที่พ่อ แม่ผู้ปกครองจะได้ทราบระดับความสำเร็จของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำหนด หลักเกณฑ์การประเมินโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการเปิด ประเด็นสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

“โรงเรียนผมมีการตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสินอนุมัติ การเลื่อนชั้น การเข้าชั้น ซึ่งเป็นหน้าที่ของผมที่จะต้องตรวจสอบความถูกต้องก่อนการอนุมัติ และเป็น สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการแต่ผมและครูฝ่ายวิชาการมีการประชุมหารือร่วมกันเสมอ พร้อมครูที่ส่วน เกี่ยวข้องเช่นครูประจำ และผมจะตรวจสอบถึงการพัฒนาการของผู้เรียนทางด้านผลสัมฤทธิ์ของ โรงเรียนไปด้วย มีการตรวจสอบการประเมินผลเป็นรายภาค และรายปี เมื่อสิ้นภาคเรียนหรือสิ้นปี การศึกษาผมจะนัดประชุมครูเพื่อต้องการทราบปัญหาที่เกิดขึ้น และร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหา”

“MS(15)”

“การวัดประเมินผลและการเทียบโอนโรงเรียนผม เน้นตามสภาพจริง แต่ต้องเป็นไปตาม ระเบียบการวัดผลประเมินผลการเทียบโอน ของโรงเรียน เพื่อความถูกต้อง และเป็นไปในแนวทาง เดียวกัน ตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผล”

“MS(9)”

“โรงเรียนผมได้ส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อความถูกต้องและ เป็นไปในทิศทางแนวเดียวกัน และผมจะให้คำปรึกษาแนะนำการวัดผลประเมินผลช่วยให้ครูทราบ แนวทางการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีการอบรมครูว่าด้วยระเบียบการวัด และ ประเมินผลการเรียนทุกภาคเรียน”

“MS(7)”

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนา การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 3 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ดังนี้

ตารางที่ 4. 24 แสดงผลการยืนยัน การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ยืนยัน
ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การ ตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น การเข้าชั้น	4.80	0.41	มาก
ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลให้ เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร	4.93	0.26	มาก
ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.80	0.41	มาก
รวม	4.84	0.36	มาก

จากตารางที่ 4. 24 พบว่า การยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.84$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร ($\bar{X}=4.93$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.80$) และ ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสินอนุมัติการเลื่อนขั้นการเข้าชั้น ($\bar{X}=4.80$)

ข้อที่ 4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน
2. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา
3. สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน

สรุปความคิดเห็นการสนทนากลุ่ม การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อสะดวกต่อการสืบค้น และการเตรียมการสอนของครู ในการใช้สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ ที่เป็นระบบ
2. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันพร้อมใช้งาน และเป็นผลดีเมื่อโรงเรียน จะทำการประเมินในเรื่องต่าง ๆ และสามารถรับข้อมูลนั้นมาใช้ได้ทันที พร้อมรับการตรวจสอบ
3. การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้ พร้อมให้บริการครูและครูผู้สอน
4. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์กับการส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น โปรเจคเตอร์ กระดานอัจฉริยะ คอมพิวเตอร์ หรือ อินเทอร์เน็ต สนับสนุนการเรียนการสอน
5. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนให้สูงขึ้น และเป็นไปตามเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรแกนกลาง
6. ครูจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ผลดี ต้องมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน ในรูปแบบเสนอกิจกรรม หรือโครงการ
7. ได้รับสนับสนุนทุกครั้งจากผู้บริหาร ที่บุคลากรต้องการวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนในชั้นเรียน

8. การสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาสื่อ ได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี ประกอบการเรียนการสอน

9. การพัฒนาผู้เรียน และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต่อการเรียนรู้ ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ที่ จำเป็นต้องเน้นการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ

10. ควรให้ครูได้ทำการวิจัยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เชื่อว่าเกิดประโยชน์หรือคุ้มค่าเพียงใด ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนากลุ่ม การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 4 การพัฒนาและ ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศถึงความต้องการ การ พัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตภายในองค์กร การส่งเสริมให้ครูได้ผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนา และมีการส่งเสริมให้ บุคคลภายนอก ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา การผลิตสื่อการเรียนรู้อยู่แต่ละประเภทอาจมีขั้นตอน/วิธีผลิตที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย แตกต่างกันไป ผู้บริหารควร นิเทศถึงกระบวนการผลิตสื่อการเรียนรูที่สามารถนำไปใช้ได้กับการผลิต สื่อการเรียนรูทั่ว ๆ ไป ซึ่งมี กระบวนการตามขั้นตอน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปของการผลิตสื่อ การศึกษาและกำหนด คุณสมบัติของผู้เรียน โดยพิจารณาว่าผู้ที่จะใช้สื่อนั้นคือใครมีความรู้และประสบการณ์เดิมมาอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคุณสมบัติส่วนอื่น ๆ ของสื่อให้เหมาะสมต่อไป กำหนดและ วิเคราะห์เนื้อหาสาระว่าจะต้องประกอบด้วยเนื้อหาสาระอะไรบ้าง ทั้งนี้ ควรจะต้องพิจารณากำหนด เนื้อหาสาระให้สัมพันธ์กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้เหมาะสมกับ ผู้เรียนด้วย กำหนดจุดประสงค์เชิง พฤติกรรม โดยการตีความและจำแนกแยกย่อยจุดประสงค์ ทั่วไปให้ละเอียดลงไปถึงขั้นที่ทราบได้ว่า เมื่อผู้เรียนเรียนรู้จากสื่อนั้นแล้วสามารถทำอะไรได้บ้าง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป และการกำหนดรูปแบบและวิธีประเมินผล ซึ่งผู้รับการนิเทศหรือผู้นิเทศ ควรวางแผนก่อนการนิเทศทุกครั้ง ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการเปิดประเด็นสนทนากลุ่มกับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

“ผมได้ส่งเสริมสนับสนุนคณะครูให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน เกิดความสะดวกต่อการสืบค้น และการเตรียมการสอนของครู ผมให้ครูฝ่ายวิชาการในการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันพร้อมกับการใช้งาน ซึ่งส่งผลเมื่อโรงเรียนจะทำการประเมิน ในเรื่องต่าง ๆ และสามารถรับข้อมูลนั้นมาใช้ได้ทันที พร้อมรับการตรวจสอบ พร้อมให้บริการครูใน กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม”

“MS(1)”

“โรงเรียนผม ผมได้ให้ครูฝ่ายวิชาการจัดหาวัสดุอุปกรณ์กับการส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น โปรเจคเตอร์ กระดานอัจฉริยะ คอมพิวเตอร์ หรือ อินเทอร์เน็ต มาสนับสนุนการเรียนการสอนและการสืบค้น ซึ่งทำให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ดี”

“MS(10)”

“ผมให้การสนับสนุนครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทางโรงเรียนผมได้ส่งเสริมให้ครูหรือบุคลากร ได้ทำการวิจัยในชั้นเรียน ”

“MS(2)”

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนา การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการยืนยัน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการยืนยัน
ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบัน พร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน	4.93	0.26	มาก
บริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา	4.80	0.41	มาก
สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีประกอบการสอน	5.00	0.00	มาก
รวม	4.91	0.22	มาก

จากตารางที่ 4. 25 พบว่า การยืนยัน รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ =4.91) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน ($\bar{X}$ =5.00) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบัน พร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน ($\bar{X}$ =4.93) และ ผู้บริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ =4.80)

ข้อที่ 5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า

2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน

3. สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบการเรียน การสอน
สรุปความคิดเห็นการสนทนากลุ่ม การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยการจัดให้นักเรียนได้ศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และ
ภายนอกสถานศึกษา ภาคเรียนละครั้ง นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและได้รับประสบการณ์ตรง
ซึ่งการนิเทศนี้จะส่งผลให้ผู้บริหารเกิดการเอาใจใส่ในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้
ผู้เรียนได้ศึกษา ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษา

2. การนิเทศการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียน รู้จักแสวงหา
ความรู้ด้วยตนเองทั้งภายในและภายนอก นับเป็นประสบการณ์ตรง เพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. การนิเทศในด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ จำเป็นอย่างมากที่จะสนับสนุนให้ครูจัด
บรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลดี ต่อตัวเด็กนักเรียนอย่างมากทำให้นักเรียนเกิด
การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

4. ผู้บริหารจะต้องจัดหาแหล่งเรียนรู้ไว้เพื่อรองรับ การเรียนการสอนของบุคลากรใน
สถานศึกษาของตน อาทิ ห้องออกกำลังกายในคาบหลังเลิกเรียน ห้องดนตรี ห้องนาฏศิลป์ ห้องศิลปะ

5. ผู้บริหารโรงเรียนเกิดการส่งเสริม การจัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน
และทำให้เกิดการส่งเสริม ระบบการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของการ
เรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น

6. การนิเทศภายในโรงเรียนควรจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลาย เพื่อให้นักเรียน แสวงหา
ความรู้บนพื้นฐานของความเป็นจริง ได้ด้วยตนเอง เป็นต้น

7. เป็นการส่งเสริมครู และนักเรียน ได้ใช้แหล่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากตำราเรียน เพราะ
ทำให้ครูและผู้บริหารเห็นคุณค่าของการส่งเสริมการสร้างแหล่งเรียนรู้ เช่น การติดตั้งอินเทอร์เน็ต
แหล่งเรียนรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่น และจากผู้ปกครองของนักเรียน

8. การสนับสนุนให้ครูและนักเรียนตลอดทั้งชุมชนมีส่วนร่วมในการหาหรือจัดทำแหล่งเรียนรู้
ทั้งภายในโรงเรียน หรือสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าใน
การประกอบการเรียนการสอน เช่น ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนากลุ่ม การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 5 การพัฒนาและ
ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีความสำคัญมากซึ่งผู้னிเทศจะต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เข้ารับบริการเพราะแหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งรวมวิทยาการที่สังคมยอมรับและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้า ของประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องหมายของความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ แหล่งหรือที่รวมอาจเป็นสถานที่หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วยข้อมูลข่าวสารความรู้ และกิจกรรมที่มีกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีรูปแบบแตกต่างจากกระบวนการเรียนการสอนที่มีครูเป็นผู้สอนเป็นการเรียนรู้ที่มีกำหนดเวลาการเรียนยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของผู้เรียนการเรียนรู้ใช้ทำกิจกรรมโดยการปฏิบัติจริง เป็นแหล่งทัศนศึกษา เป็นแหล่งฝึกงานและแหล่งประกอบอาชีพของผู้เรียน เป็นห้องเรียนทางธรรมชาติ เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า วิจัย และฝึกอบรม ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เต็มที่และทั่วถึง มีข้อมูลแก่ผู้เรียนในเชิงรุกสู่ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ประหยัดและสะดวก สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน และมีสื่อประเภทต่าง อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการนิเทศงานวิชาการและผู้บริหารนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการเปิดประเด็นสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ดังนี้

“โรงเรียนของผมมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า มีการจัดทัศนศึกษาภาคเรียนละครั้ง ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียนอีกด้วย”

“MS(5)”

“ผมส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง และการนิเทศช่วยกระตุ้น ให้ครูและนักเรียน เกิดความตระหนักในการแสวงหาความรู้จากแหล่งท้องถิ่น ด้วยตนเอง”

“MS(4)”

“โรงเรียนผมได้สร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนโดยความร่วมมือจากชุมชน องค์กรการศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าและเห็นความสำคัญในการใช้แหล่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากตำราเรียน”

“MS(2)”

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนา การนิเทศงานวิชาการ ข้อที่ 5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

ตารางที่ 4. 26 แสดงผลการยืนยัน การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการยืนยัน
ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	4.87	0.36	มาก
ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน	4.67	0.49	มาก
สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบการเรียนการสอน	5.00	0.00	มาก
รวม	4.85	0.28	มาก

จากตารางที่ 4. 26 พบว่า การยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.85$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบการเรียนการสอน ($\bar{X}=5.00$) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า ($\bar{X}=4.87$) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X}=4.67$)

ประเด็นสนทนาที่ 4 การวัดผลประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วยประเด็นหลัก 3 ประเด็น คือ

1. การนำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป
2. ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง
3. ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ

สรุปความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม การวัดผลประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ดังนี้

1. การนำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหากระบวนการเรียนการสอนและเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในแต่ละภาคเรียน หรือ รายปี ซึ่งจะบ่งบอกถึงคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของการนิเทศงานวิชาการ นั้น ๆ ว่าการจัดการนิเทศงานวิชาการประสบผลสำเร็จ หรือไม่ บรรลุตามเป้าประสงค์ หรือไม่ เป็นต้น
2. การพัฒนาให้มีรูปแบบการนิเทศที่ได้มาตรฐานของแต่ละสถานศึกษา โดยการอาศัยการประเมินผลการนิเทศในแต่ละครั้ง และนำปัญหาที่พบมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอน ของครูและนักเรียน ที่ใช้บริการ
3. การนำผลการนิเทศในแต่ละครั้งมาปรับปรุงแก้ไขทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในแต่ละภาคเรียน หรือแต่ละรายปี เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินการช่วยเหลือ ครูและนักเรียน ให้ประสงค์ผลสำเร็จหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ เป็นต้น
4. ทางโรงเรียนมีแบบประเมินการนิเทศและกำหนดเกณฑ์การนิเทศโดยแจ้งให้ครูทราบก่อนนิเทศการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในแบบบันทึกการนิเทศจะมีคำถามปลายเปิด ให้ผู้นิเทศเสนอแนะ และให้ผู้รับการนิเทศ นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผู้รับการนิเทศมีส่วนในการทราบถึงสภาพปัญหาที่พบในระหว่างดำเนินการนิเทศ และต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่พบร่วมกับผู้นิเทศ ทั้งในด้านการวางแผนในการนิเทศ การดำเนินการการนิเทศในแต่ละครั้ง ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศในครั้งต่อไป
6. ผู้รับการนิเทศจะต้องทราบผลของการนิเทศ ทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข หรือบางครั้งผู้รับการนิเทศอาจจะมีส่วนร่วมในการนิเทศโดยการนิเทศในระบบพี่เลี้ยง ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไปได้
7. เห็นด้วยเพราะจะทำให้ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการนิเทศ ควรให้ผู้รับการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการนิเทศ เพื่อจะได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และทราบอุปสรรคปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข
8. ผู้รับการนิเทศได้ทราบถึงสภาพปัญหาของครูแต่ละคนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนากลุ่ม การวัดผลประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ
ดังนี้

การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ เป็นการประเมินบริบท ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผล
การประเมินที่ได้ไปใช้สื่อสารกับสมาชิกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง
จุดอ่อน ความต้องการจำเป็น คุณสมบัติที่มีค่า โอกาส และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาของ
องค์กร ในขณะที่องค์กรให้บริการทางสังคมหรือองค์กรการกุศลอาจใช้สารสนเทศจากผลประเมิน
บริบทเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อกำหนด
วัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กับแผนงานโครงการ นักประเมินควรแสดงให้เห็น
เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของกระบวนการอย่างชัดเจนตามที่ได้จากปฏิบัติงาน พร้อมทั้งนำเสนอรายงาน
นี้ในการประชุมทีมผู้ปฏิบัติงาน และเชิญผู้อำนวยการของทีมผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผู้นำใน
การอภิปรายเกี่ยวกับข้อค้นพบซึ่งปรากฏในการนิเทศงานวิชาการ ทีมงานของผู้นิเทศอาจใช้
รายงานเพื่อการตัดสินใจให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของตนต่อไป ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการเปิด
ประเด็นสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

“การนิเทศ การวัดและประเมินผล ผมคิดว่าเป็นหัวใจที่สำคัญเพราะเป็นการนิเทศที่ต้องการ
ทราบว่ามีวัดและประเมินผลเป็นตามหลักสูตร หรือไม่ และนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผล
มาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อนำปัญหาที่พบ มาประชุมคณะครูเพื่อหาแนวทางการแก้ไข และผมให้คณะครู
ฝ่ายวิชาการติดตามผู้เรียนเป็นรายบุคคล”

“MS(1)”

“ผู้บริหารหรือครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศงานวิชาการ ต้องเป็นผู้กำหนดวิธีการนิเทศ
ทุกครั้ง ทางโรงเรียนผมต้องมีแบบประเมินการนิเทศ และกำหนดเกณฑ์การนิเทศทุกครั้งโดยแจ้งให้
ครูทราบก่อนรับการนิเทศเสมอ ทั้งในด้านการวางแผนการนิเทศ ตลอดทั้งการนิเทศกันเองใน
ครูสายผู้สอน”

“MS(2)”

“ที่โรงเรียนผม ผมเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศ
งานวิชาการของเพื่อครูด้วยกัน ทั้งนี้เป็นการส่งเสริม การบริหารแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ภายในโรงเรียน เพราะสามารถเข้าถึง สภาพปัญหาของครูแต่ละคนและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่พบเห็น
ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาในครั้งต่อไป”

“MS(14)”

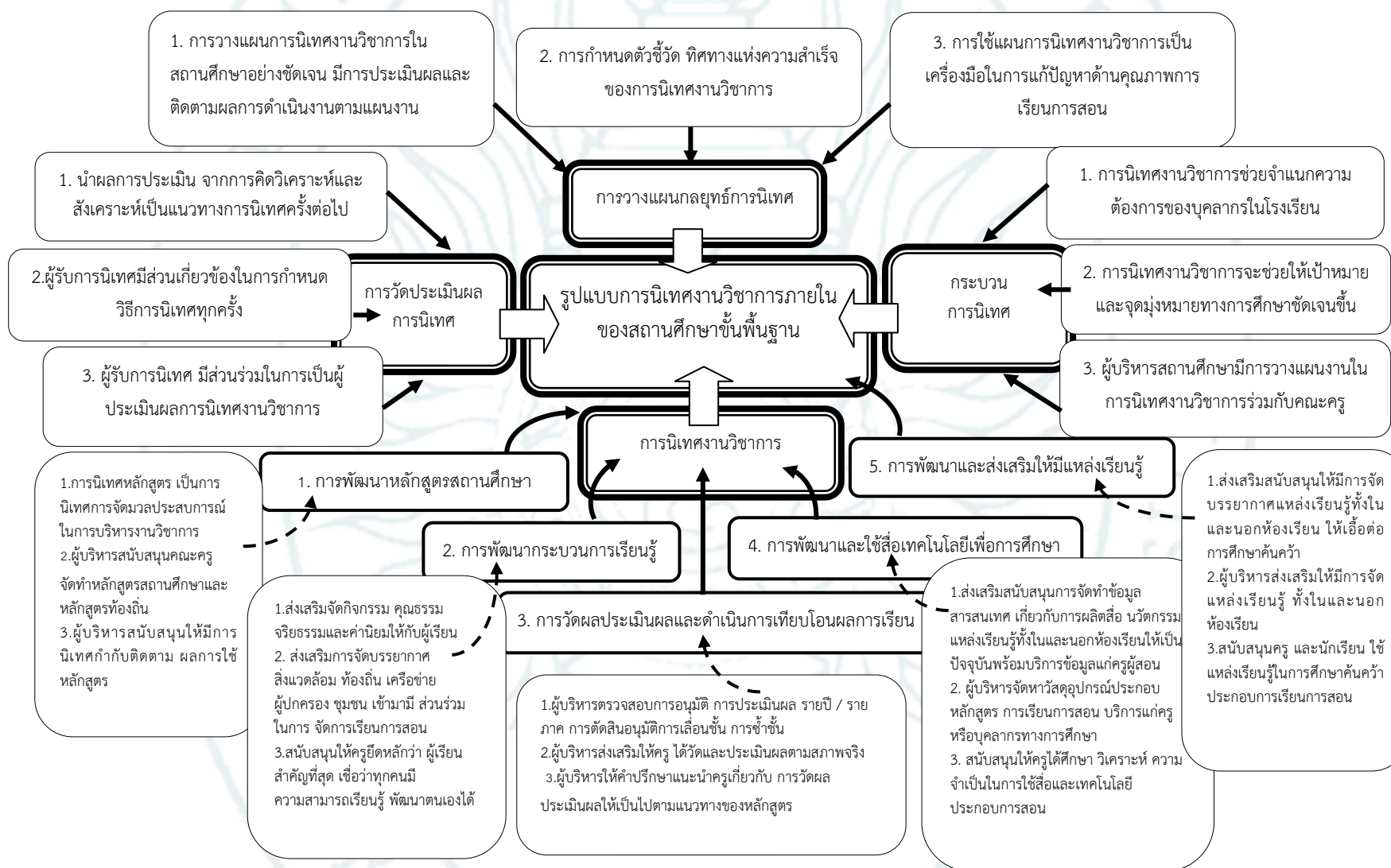
ผลการยืนยันจากการเปิดประเด็นสนทนา การวัดผลประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ดังนี้

ตารางที่ 4. 27 แสดงผลการยืนยัน การวัดผลประเมินผลการนิเทศ

การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ยืนยัน
การนำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็น แนวทางการนิเทศครั้งต่อไป	4.67	0.49	มาก
ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง	5.00	0.00	มาก
ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงาน วิชาการ	4.80	0.41	มาก
รวม	4.82	0.30	มาก

จากตารางที่ 4. 27 พบว่า การยืนยัน รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน การวัดผลประเมินผลการนิเทศ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ =4.82) และเมื่อพิจารณาตามราย
ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการ
นิเทศทุกครั้ง ($\bar{X}$ =5.00) ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ
($\bar{X}$ =4.80) และการนำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทาง การนิเทศครั้ง
ต่อไป ($\bar{X}$ =4.67)

จากการสังเคราะห์ผลของการจัดการอภิปรายกลุ่มได้รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายใน
ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามแผนภูมิที่ 4.6



แผนภูมิที่ 4.6 แสดงรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือ รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ (ดังปรากฏในภาคผนวก ฉ) รูปแบบคู่มือประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการกำหนดนโยบาย การวางแผน การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นการวางแผนที่มีความสำคัญกับการมองไปสู่อนาคต ทั้งนี้เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ และการพิจารณาถึงทางเลือกต่างอย่างรอบครอบ ชัดเจน การวางแผนจะประสบผลสำเร็จ หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุด เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเลือกแนวทางการนิเทศ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ศักยภาพของหน่วยงาน กำหนดภาพอนาคต เป้าหมายและวิธีการจะบรรลุจุดหมายปลายทาง นอกจากนี้การวางแผนยังช่วยพยากรณ์สิ่งอาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและที่จะส่งผลกระทบต่อการนิเทศงานวิชาการ ทั้งในด้านโอกาส และปัญหาอุปสรรค เพื่อการปฏิบัติในอนาคต

ดังนั้น การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องคำนึงถึง นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลัก โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ทบทวนภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้ทราบขอบข่ายงานวิชาการ ภาระหน้าที่อะไรเป็นงานหลัก และงานสนับสนุนในหน้าที่
2. วิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของหน่วยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
3. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัด วิสัยทัศน์ เป็นการมองภาพรวมสู่อนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกำหนดจุดหมายปลายทางอย่างชัดเจน ภารกิจ เป็นสิ่งที่จะทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ หรือบรรลุจุดหมายปลายทางนั่นเอง

การนำคู่มือไปใช้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการวางแผนกลยุทธ์ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตามหลักของการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ของผลจากการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา
2. นำผลจากข้อ 1 มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในวางแผนการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม
3. นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นพันธกิจที่ต้องดำเนินการวางแผนการนิเทศงานวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และดำเนินการตามแผน

ตารางที่ 4.28 แสดงการกำหนดเป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ การวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ	1.1 การวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาต้องชัดเจน มีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน 1.2 การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ 1.3 การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.29 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินผล ตามตัวชี้วัดที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ ดังนี้

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
1.1 การวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาต้องชัดเจน มีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการ อย่างชัดเจน มีการประเมินผล	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการประเมินผล และติดตามผลการดำเนินงาน
1.2 การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัด	ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดและทิศทางที่แน่นอน	ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดและทิศทางการนิเทศที่แน่นอนและทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศวิชาการ
1.3 การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน	ผู้บริหารมีการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา	ผู้บริหารมีการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ด้านคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการนิเทศ แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการนิเทศงานวิชาการ เกิดจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อให้เกิดการกระตุ้นพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ ให้เกิด ความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการนิเทศงานวิชาการ การบังคับการควบคุมการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติตามเป้าประสงค์ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
2. การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดการยอมรับนับถือในคุณค่าแก่กัน และกัน
3. การสนับสนุนการมีส่วนร่วมคือ การเข้าร่วมมือ และสนับสนุน ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ในการกำหนดวัตถุประสงค์และการประเมินการนิเทศงานวิชาการ
4. การปฏิบัติ และการแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจของการสนับสนุนการนิเทศงาน วิชาการให้บรรลุผล

การนำไปใช้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศงาน วิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ ดำเนินการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศงานวิชาการ การจูงใจให้เกิดการปฏิบัติ ตามเป้าประสงค์
2. การปฏิบัติ และการแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจในการสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จ

ตารางที่ 4.30 แสดง การกำหนดเป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ กระบวนการนิเทศ ดังนี้

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
2. กระบวน การนิเทศ	1. การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน 2. การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายทางการ ศึกษาชัดเจนขึ้น 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับ คณะครู

ตารางที่ 4.31 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินผล ตามตัวชี้วัดที่ 2 กระบวนการนิเทศ ดังนี้

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
1. การนิเทศงานวิชาการ ช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการและจำแนกความต้องการของบุคลากร	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการมาจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน
2. การนิเทศงานวิชาการ จะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการตามเป้าหมายที่กำหนด	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการตามที่เป้าหมายกำหนดและมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู	ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการนิเทศงาน	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการร่วมกันคณะครูและผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแก้ไข

3. การนิเทศงานวิชาการ การดำเนินงานการนิเทศงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการของโรงเรียนมีขอบข่ายที่กว้างมาก โดยครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การดำเนินการจัดการการเรียนการสอน เกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

การนำคู่มือการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

1. สถานการณ์สิ่งแวดล้อมหรือบรรยายการศรอบๆตัวผู้เรียนจะต้องเอื้อต่อการเรียนรู้ จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์

2. เนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. การวัดประเมินผลต้องเป็นกระบวนการให้คำอธิบายที่เป็นตัวเลขตามลำดับแตกต่างกัน และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล

4. ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ และวิสัยทัศน์กว้างไกลในการนำสื่อคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้กับงานเพื่อหวังผลที่ดีขึ้น และปรับปรุงกลยุทธ์ในองค์การ ทั้งนี้การ

ยอมรับ และการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในเรื่องเทคโนโลยีเป็นภาพความคิดที่ดีในการมองอนาคตข้างหน้า

5. แหล่งชุมชนเป็นทรัพยากรที่ประกอบด้วยสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมด รวมทั้ง

ตารางที่ 4.32 แสดงการกำหนดเป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ งานวิชาการ ดังนี้

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1. การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลงประสการณในการบริหารงานวิชาการ 2. ผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้(หลักสูตรแกนกลาง) 3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	1. ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน 2. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ห้องถื่น เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน 3. สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้
3. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	1. ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/ รายภาค การตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น การเข้าชั้น 2. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง
4.การพัฒนาและใช้สือเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อนวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน 2. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการ แก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา 3. สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สือ และเทคโนโลยีประกอบการสอน

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
5.การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน 3. สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.33 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 3 งานวิชาการ

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
1. การนิเทศหลักสูตรเป็นการนิเทศการจัดมวลงประสพการณ์ในการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการนิเทศหลักสูตรสถานศึกษา	ผู้บริหารมีการนิเทศหลักสูตรสถานศึกษาและมีการจัดมวลงประสพการณ์การทำงาน	ผู้บริหารมีการนิเทศหลักสูตรสถานศึกษาและมีการจัดมวลงประสพการณ์ในการบริหารงานวิชาการ
2.ผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัด ทำ หลั ก สู ตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้(หลักสูตรแกนกลาง)	ผู้บริหารมีการสนับสนุนคณะครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ผู้บริหารมีการสนับสนุนคณะครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	ผู้บริหารมีการสนับสนุนคณะครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นและมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตามผลการใช้หลักสูตร	ผู้บริหารมีการกำกับการนิเทศ	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการใช้หลักสูตร นำมาปรับปรุงแก้ไขใช้ในการศึกษาต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
4. ส่งเสริมจัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน	มีการส่งเสริมจัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม	มีการส่งเสริมจัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างความตระหนักให้แก่ผู้เรียน	มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังค่านิยมที่ดีแก่ผู้เรียน
5. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ห้องถิ่น เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	มีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศใน การจัดการเรียน การสอน	มีการส่งเสริมการจัด สิ่งแวดล้อม ภายใน ห้องเรียนทั้งภายใน และภายนอกให้เอื้อต่อการเรียนรู้	มีการส่งเสริมการจัด สิ่งแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน โดยชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม
6. สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้ พัฒนาตนเองได้	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูยึดหลักการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมให้กับผู้เรียน
7. ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสิน อนุมัติการเลื่อนชั้น การข้ามชั้น	ผู้บริหารตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	ผู้บริหารตรวจสอบการกำหนดระเบียบ การวัดผลประเมินผล การเทียบโอน ความรู้ ประเมินตามสภาพจริง	ผู้บริหารตรวจสอบการกำหนดระเบียบ การวัดผลประเมินผล การเทียบโอน ความรู้ ประเมินตามสภาพจริง และพัฒนาเครื่องมือวัด ประเมินให้ได้มาตรฐาน

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
8. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำครูเกี่ยวกับ การ วัดผล ประเมินผล ให้ เป็นไปตามแนวทางของ หลักสูตร	ผู้บริหารให้ คำปรึกษาแก่ คณะครูด้านการ วัดประเมินผล	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แก่คณะครูด้านการวัด ประเมินผล เป็นไปตาม หลักสูตรแกนกลางที่ กำหนด	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แก่คณะครูด้านการวัด ประเมินผลเป็นไปตาม หลักสูตรแกนกลางและ ปรับปรุงเครื่องมือวัด ประเมินอยู่เสมอ
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตาม สภาพจริง	ผู้บริหารส่งเสริม ให้มีการวัด ประเมินผล	ผู้บริหารส่งเสริมให้มี การวัด ประเมินผล และนำผลมาปรับปรุง อยู่เสมอ	ผู้บริหารส่งเสริมให้มี การวัดประเมินผลตาม สภาพจริงและนำผล การประเมินมาปรับปรุง ให้ทันสมัยเสมอ
10. ส่งเสริมสนับสนุนการ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้ง ในและนอกห้องเรียนให้ เป็นปัจจุบันพร้อมบริการ ข้อมูลแก่ครูผู้สอน	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการ จัดทำข้อมูล สารสนเทศ	ผู้ บริ หาร ส่ง เสริม สนับสนุนการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศ ทั้ง การผลิตสื่อ นวัตกรรม บริการแก่ครูผู้สอน	ผู้ บริ หาร ส่ง เสริม สนับสนุนการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เป็นปัจจุบันพร้อม บ ริ ก า ร ข อ มู ล แก่ ครูผู้สอน
11. ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการ แก่ครูหรือบุคลากรทาง การศึกษา	ผู้บริหารจัดหา วัสดุอุปกรณ์ ประกอบ หลักสูตร	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ประกอบ หลักสูตร การจัดการเรียนสอน บริการแก่คณะครู	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ประกอบ หลักสูตร การจัดการเรียนสอน และพัฒนาสื่อเผยแพร่ สื่อแก่คณะครู

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
12. สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน	ผู้บริหารสนับสนุนได้ศึกษาวิเคราะห์การใช้สื่อ	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาวิเคราะห์การใช้สื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาวิเคราะห์การใช้สื่อและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางประกอบการเรียนการสอน
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า
14. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียนนอกห้องเรียนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้
15. สนับสนุนครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบการเรียนการสอน	ผู้บริหารสนับสนุนครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้	ผู้บริหารสนับสนุนครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า	ผู้บริหารสนับสนุนครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าอย่างยั่งยืน

4. การประเมินผลการนิเทศ เป็นการประเมินด้านการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

การประเมินผลต้องคำนึงถึงความต้องการที่จำเป็น ปัญหา คุณสมบัติ และโอกาส ที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขแวดล้อมหนึ่งที่กำหนดขอบเขต การจำแนก การจัดเตรียม และการประเมินความชัดเจน ข้อมูลพื้นฐาน

ตารางที่ 4.34 แสดงการกำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ 4 พฤติกรรมตัวบ่งชี้ที่ 4 การวัดผลประเมินผล การนิเทศ ดังนี้

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
8.การวัดผลประเมินผลการนิเทศ	1. การนำผลการประเมิน จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป 2. ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง 3. ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ

ตารางที่ 4.35 แสดงการกำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ 5 การวัดผลประเมินผลการนิเทศ

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
1. การนำผลการประเมิน จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป	ผู้บริหารนำผลการประเมินผลการนิเทศมาปรับปรุงเพื่อนิเทศครั้งต่อไป	ผู้บริหารนำผลการประเมินผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อนิเทศครั้งต่อไป	ผู้บริหารนำผลการประเมินผลการนิเทศมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศครั้งต่อไป
2. ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง
3. ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลบางครั้ง	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ทุกครั้ง	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ทุกครั้งและนำผลการนิเทศไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อรอการประเมินในครั้งต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสาระสำคัญตามลำดับดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา ดังนี้
 - 1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือครูนิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10,977 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือครูนิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจีชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (two-stage sampling) (ดังปรากฏในภาคผนวก ค)
2. วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาต่าง ๆ ดังนี้ กระบวนการนิเทศของ แฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 12-15) ได้แก่ การประเมินสภาพปัจจุบัน การจัดลำดับความสำคัญของงาน การออกแบบการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน และนำการทำงาน กระบวนการนิเทศ ของมาร์คและสตูป (Mark & Stoop, 1985, pp. 22-45) กระบวนการบริหารแบบพัฒนาเชิงวงจรคุณภาพ ของเอ็ดเวิร์ด เดมมิง จากวัฏจักรเดมมิง (Demming, 1986, p. 88) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ

และการแก้ไขปรับปรุง และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1964, pp. 61-62) ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (motivators factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) การวางแผนกลยุทธ์ของไวริชและคุนซ์ (Wehrich & Koontz, 1994, pp. 61-62) ได้แก่ ลักษณะและจุดมุ่งหมายของกลยุทธ์นโยบาย กลยุทธ์ จุดมุ่งหมาย ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์จุดหมายปลายทาง และหน้าที่สำคัญของกลยุทธ์และนโยบายและหลักพื้นฐานของการจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยส่วนประกอบขององค์กร คือ ขอบเขต และความสามารถที่แตกต่างการจัดสรรทรัพยากร การร่วมมือกัน และระดับกลยุทธ์ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลการนิเทศของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2007, pp. 128-150) และการบริหารงานวิชาการ (ตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551 หน้า 10-44) ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผล การเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สรุปขั้นตอนการศึกษา ได้ดังนี้

1. ศึกษาสาระเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร วารสาร รูปแบบการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. วิเคราะห์เนื้อหาสาระ และประเด็นสำคัญ ๆ เพื่อหาปัจจัยหรือวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและ ทฤษฎี เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลจากการคิดวิเคราะห์ หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง สรุป ได้ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ ปัจจัยด้านเนื้อหา ดังนี้

1.1 การวางแผนกลยุทธ์

1.2 กระบวนการนิเทศ

1.3 การนิเทศงานวิชาการ

1.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

1.3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.3.5 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.4 การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ

2. เสนอโครงสร้างร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive method) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ทางด้านการบริหารการศึกษาหรือนักวิชาการ จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกทางด้านหลักสูตรหรือผู้บริหารศึกษา จำนวน 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาค่า IOC

3. กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิธีการตรวจสอบให้คะแนนน้ำหนักของตัวเลือกที่เป็นคำตอบในแต่ละข้อ จากนั้นนำค่าคะแนนมาแทนค่าในสูตรการหาดัชนีความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตอบกับมาวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมารวบรวมแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ ร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำผลจากตอนที่ 2 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อผลที่ได้นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูนิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นขอบเขตในการวิจัย โดยพิจารณาจากเนื้อหาสาระที่มีความสอดคล้อง และสรุปผลการวิเคราะห์โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การส่งแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 ฉบับ ด้วยตนเอง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันร่างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้จัดทำการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เป็นมติ รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยตัวประกอบของรูปแบบการนิเทศงานวิชาการ มาจัดกระทำสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน ทั้งนี้เพื่อได้รับการยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลการวิจัยได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลจากการวิจัยที่พบดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ ผู้วิจัย พบว่า การดำเนินการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมเพื่อให้การนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ขึ้นอยู่กับการรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุด และนำข้อมูลมาประเมินผล เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการนิเทศแต่ละครั้งต่อไป การนิเทศที่จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นก็ต้องอาศัยการวางแผนกลยุทธ์ เพราะการวางแผนการนิเทศจะบ่งบอกถึงทิศทางการนิเทศ ลักษณะและจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะบอกทิศทางทั้งโครงสร้างสำหรับแผน โดยใช้เกณฑ์สำหรับแผนการปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย เป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นมาซึ่งอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ทั้งหมดของการนิเทศ เพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลในองค์กร กลยุทธ์ เป็นแผนการปฏิบัติการ ถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระยะยาว การวางแผนกลยุทธ์ เป็นจุดสุดท้าย จุดมุ่งหมาย ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการบรรลุเป้าหมายนั้นและการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น หลักพื้นฐานของการจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ในการกำหนด การปฏิบัติ การควบคุม แผนหลักเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่กำหนด กระบวนการนี้ ผู้บริหารต้องพิจารณาสถานการณ์ในระยะยาวจากทัศนะในวงกว้างกลยุทธ์

ของสถานศึกษาการวางแผนกลยุทธ์จะกำหนดทิศทางและกำหนดโครงร่างงานซึ่งการจัดการจะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัย การวางแผนกลยุทธ์

2. การวางแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับ การนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องคำนึงถึงนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญ การวางแผนกลยุทธ์ระดับโรงเรียนต้องคำนึงถึง มาตรฐานตัวชี้วัด และพฤติกรรมตัวบ่งชี้ ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตภารกิจของสถานศึกษา
2. วิเคราะห์ความสามารถที่แตกต่างกัน
3. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และตัวชี้วัด
4. การจัดสรรทรัพยากร
5. การร่วมมือกัน
6. ระดับกลยุทธ์การตัดสินใจ
7. การนำไปสู่การปฏิบัติ
8. การประเมินผลและติดตามผล

ผลจากการยืนยันจากการจัดทำสนทนากลุ่ม พบว่า การกำหนด ตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ด้านคุณภาพการเรียนการสอนและการวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาต้องชัดเจนมีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.46$)

2. กระบวนการนิเทศ ผู้วิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศ เป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามเพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักวิธีการสอนต่าง ๆ การพัฒนาความรู้ทางวิชาการเฉพาะให้เทคนิควิธีการอย่างถูกต้องและประสิทธิภาพการพัฒนาให้มีความเชื่อมั่นและมีประสบการณ์ในการสอนและการใช้สื่อ การพัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน กระบวนการนิเทศช่วยในการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาทั้งด้านการเรียนและด้านอื่น ๆ กระบวนการนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำของการศึกษามากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัว ในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการทำงาน การใช้อำนาจหน้าที่ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อำนาจหน้าที่ยอมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตย ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถและความเป็นผู้นำผู้บริหารโรงเรียนและครู จะต้องร่วมมือกันเพื่อช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ ซึ่งผู้นิเทศและครู ร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาหารือกัน ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ต้องให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่นเป็นพื้นฐาน

ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ สร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น ๆ การนิเทศเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจของครูดีย่อมส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้อำนาจใจแก่ผู้พบและการดำเนินงานควรเป็นไปด้วยความสมัครใจตามความสามารถแต่ละบุคคล

กระบวนการนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยกระบวนการนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน กระบวนการนิเทศเป็นการปรับปรุงการสอนของครู และกระบวนการนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร การนิเทศเป็นการประชาสัมพันธ์ ระหว่างการนิเทศกับงานอื่นๆ การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ และการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น

ผลจากการยืนยันจากการกระทำ สทนากลุ่ม พบว่า การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครูพบว่าโดยภาพรวม แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ อยู่ในเกณฑ์ ระดับ มาก ($\bar{X}=4.64$)

3. การนิเทศงานวิชาการ ผู้วิจัยพบว่า งานวิชาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพราะหลักสูตรเป็นแม่บทที่จะเป็นตัวชี้นำสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา เป็นตัวกำหนดทิศทางของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์หลักสูตรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 27 วรรค 2) กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการจัดให้ผู้เรียนรู้ได้จากชีวิตจริงของตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข เพราะสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารในโรงเรียน เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารต้องใช้หลักสูตรเป็นตัวกำหนดนโยบายทิศทาง การพัฒนาหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาจะประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างไร ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรกับการสอนและการนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย กระบวนการใหญ่ 3 กระบวนการ การตั้งจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา อุปกรณ์การสอน วิธีการสอน และ การวัดผล

ผลจากการยืนยันจากการทำสทนากลุ่ม พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับ ติดตาม ผลการใช้หลักสูตร การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลงประสพการณ์ใน

การบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.64$)

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดเนื้อหาสาระและการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ วิเคราะห์ตัวบ่งชี้พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมการสอนของครู เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการและหลังการดำเนินการ

พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน มี 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ นักเรียนมีประสบการณ์ตรงกับธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม นักเรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง นักเรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม นักเรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล นักเรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ และแก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วย นักเรียนได้ฝึกค้นรวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข นักเรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงานและนักเรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมการสอนของครู 10 ตัวบ่งชี้ ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้า จูงใจและเสริมแรง ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ครูเอาใจใส่ นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง ฝึกทำและปรับปรุงตนเอง ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มพร้อมทั้งสังเกตส่วนดี และปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง ครูฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย และครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของเรียนอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการยืนยันจากการกระทำสนทนากลุ่ม พบว่า การส่งเสริมการจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน การส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมท้องถิ่น เครือข่าย

ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และการสนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.73)

3.3 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูรู้จักหลักการ และวิธีการวัดผลและประเมินผล ผู้บริหารเองต้องมีความรู้ในเรื่องการวัดผล และประเมินผลด้วย เพราะจะได้เข้าใจ และสามารถแนะนำครูผู้สอนได้ ผู้บริหารจะต้องช่วยบริการ และอำนวยความสะดวกในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสร้าง เครื่องมือวัดและประเมินผล ต่าง ๆ ต้องทราบผลการเรียนของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงแก้ไข การเรียนของตนได้ ก่อนที่จะก้าวไปศึกษาบทเรียนใหม่ ประโยชน์ในการเลื่อนชั้นเรียน และการจัดแบ่ง ผู้เรียนตามความสามารถ เป็นหลักฐานในการรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ทำให้ผู้ปกครอง รู้ความก้าวหน้าของผู้เรียนในปกครองของตน และช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับ โรงเรียน ช่วยให้ผู้เรียนและแนะนำทราบข้อมูลของผู้เรียน จะได้ช่วยวิเคราะห์ความเด่นด้อยของผู้เรียน จุดเริ่มต้นของการศึกษาเป็นรายบุคคล และเป็นแนวทางในการแนะแนวการเรียน หรืออาชีพให้แก่ ผู้เรียน และช่วยให้ฝ่ายบริหารได้ทราบข้อมูล เพื่อปรับปรุงมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะ นำไปสู่แนวทางปรับปรุงส่งเสริมสภาพการเรียนการสอนให้แก่ครู และใช้เป็นข้อมูลในการ ปฐมนิเทศ ครูใหม่

การประเมินผลที่สอดคล้องกับวิธีการสอนแบบบูรณาการควรมีสภาพใกล้เคียงกับ ธรรมชาติมากที่สุด โดยอยู่บนพื้นฐานของสิ่งที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้จริง สะท้อนภาพพฤติกรรมและทักษะที่ จำเป็นของผู้เรียนในสถานการณ์จริง เป็นการแสดงออกในภาคปฏิบัติทักษะกระบวนการเรียนรู้ ผลผลิตและแฟ้มสะสมงาน ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการประเมินผล และการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วย ตนเอง ใช้เทคนิคการประเมินผลที่หลากหลาย เนื่องจากการประเมินจากการปฏิบัติที่ ผู้เรียนจะต้อง ลงมือทำจริง แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรมว่าทำอะไรได้บ้าง ไม่ว่าจะเป็นการประดิษฐ์ชิ้นงาน การ ทดลอง การเขียนรายงาน หรือการทำกิจกรรมอื่น ๆ ทุกอย่างควรเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับ ผู้เรียนเน้นให้ผู้เรียนแสดงออกด้วยการสร้างสรรค์ผลงาน ดึงความคิดขั้นสูง ความคิดที่ ซับซ้อน และ การใช้ทักษะต่าง ๆ ออกมาได้ เช่น ทักษะการแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นผลมาจากการ เรียนการสอนที่สอดคล้องกับความเป็นจริง และสามารถประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงใน ชีวิตประจำวัน

ใช้ข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อการประเมิน โดยครูผู้สอนควรรู้จักผู้เรียนทุกแง่ทุกมุมเน้น การมีส่วนร่วมในการประเมินระหว่างผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง การให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการ ประเมินผล จะทำให้ผู้เรียนรู้จักการวางแผน การเรียนรู้ตามความต้องการของ ตนเองว่าเขาอยากรู้ อยากทำอะไร ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนด จุดประสงค์การเรียนรู้ และการประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ

การเทียบโอนผลการเรียนเข้าสู่การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการให้จำหน่าย การให้ผลการเรียน การบันทึกผลการเรียน และการคิดผลการเรียนเฉลี่ย การพิจารณาเทียบโอน การเรียนการศึกษาในระบบเข้าสู่การศึกษาในระบบ การพิจารณาเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษา นอกกระบบเข้าสู่การศึกษาในระบบ การพิจารณาการเทียบโอนผลการเรียนจากการจัดการศึกษา โดย ครอบครัวย้ายเข้าสู่ระบบการศึกษาในระบบ การพิจารณาเทียบโอนผลการเรียนจากการจัดการศึกษาโดย ศูนย์การเรียนรู้ การศึกษาหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรเฉพาะ การฝึกอาชีพ ประสบการณ์การทำงานเข้า สู่การศึกษาในระบบ และการพิจารณาการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษาตามหลักสูตร ต่างประเทศเข้าสู่การศึกษาในระบบ

ผลจากการยืนยันจากการทำสนทนากลุ่ม พบว่า การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบ โอนผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลให้เป็นไป ตามแนวทางของหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง และผู้บริหาร ตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น การเข้าชั้น อยู่ใน เกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.84$)

3.4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผลวิจัยพบว่า การพัฒนาและการใช้ สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องจัดทำสาระของหลักสูตร สถานศึกษาเอง บทบาทในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ตาม หลักสูตรของสถานศึกษาเป็นภารกิจ ที่ครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องดำเนินการ เพราะสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม การผลิต และพัฒนา สื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องผลการเรียนรู้รายปี/รายภาค อาจดำเนินการได้การผลิต/จัดทำสื่อ การเรียนรู้ขึ้นใหม่ เป็นวิธีการได้มาซึ่งสื่อการเรียนรู้ที่ครูผู้สอน สามารถกำหนดรูปแบบสาระ การเรียนรู้และวิธีนำเสนอสาระการเรียนรู้ของสื่อขึ้นนั้นได้ตาม ความต้องการของผู้สอนอย่างแท้จริง แต่ครูผู้สอนจะต้องใช้เวลาในการออกแบบและดำเนินการ ผลิต จัดทำสื่อ จัดทำสื่อการเรียนรู้ขึ้นใหม่ ซึ่งมีกระบวนการตามขั้นตอน กำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปของการผลิตสื่อ ศึกษาและกำหนดคุณสมบัติ ของผู้เรียน โดยพิจารณาว่าผู้ที่จะใช้สื่อชิ้นนั้นคือใคร มี ความรู้และประสบการณ์เดิมมาอย่างไร เพื่อใช้ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคุณสมบัติส่วน อื่น ๆ ของสื่อให้เหมาะสมต่อไป กำหนดและวิเคราะห์ เนื้อหาสาระที่จะต้องประกอบด้วยเนื้อหาสาระอะไรบ้าง ทั้งนี้ ควรจะต้องพิจารณากำหนดเนื้อหา สาระให้สัมพันธ์กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้เหมาะสมกับ ผู้เรียนด้วย กำหนดจุดประสงค์เชิง พฤติกรรม โดยการตีความและจำแนกแยกย่อยจุดประสงค์ ทั่วไปให้ละเอียดลงไปถึงขั้นที่ทราบได้ว่า เมื่อผู้เรียนเรียนรู้จากสื่อชิ้นนั้นแล้วสามารถทำอะไรได้บ้าง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไปและกำหนดรูปแบบและวิธีประเมินผล

การนำนวัตกรรมที่ช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงในการเรียนด้วย นวัตกรรม บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในลักษณะสื่อหลายมิติบรรจุลงแผ่นซีดี/ดีวีดี หรือ นำเสนอ บนเว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ต การใช้เครื่องวิซวลไลเซอร์ (Visualizer) เพื่อเสนอเนื้อหาบทเรียนจาก

สิ่งพิมพ์ และแผ่นโปร่งใส แทนการใช้เครื่องฉายภาพทึบแสงและเครื่องฉายข้ามศีรษะ ทั้งยังสามารถใช้เป็น กล้องถ่ายภาพเคลื่อนไหวภายในห้องเรียนได้ด้วย การใช้เครื่องแอลซีดี (LCD) ถ่ายทอดเนื้อหาบทเรียนจากคอมพิวเตอร์ขึ้นจอภาพ ขนาดใหญ่ เพื่อให้สามารถเห็นได้อย่างทั่วถึงภายในห้องอินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาในลักษณะการสอนบนเว็บ การสืบค้นข้อมูล การเรียนในลักษณะอีเลิร์นนิ่งแบบประสานเวลาและไม่ประสานเวลา ความเป็นจริงเสมือนเพื่อการศึกษาในการสำรวจ การสร้างและใช้โมโนทัศน์ด้าน นามธรรม การจัดแปลนห้องในด้านสถาปัตยกรรม จะเห็นได้ว่านวัตกรรมรูปแบบของวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเพื่อนำมาใช้ในการเรียน การสอน ซึ่งก็คือการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในวงการศึกษา

ผลจากการยืนยันจากการทำ สทนทากลุ่ม พบว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีประกอบการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อนวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน และผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.91$)

3.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เป็นการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้กลยุทธ์ในการประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การแสวงหาความร่วมมือจากแหล่งทุนภายนอก และการสร้างทีมงาน โดยหลักสูตรเน้นให้นักเรียนมีโอกาสเรียนนอกห้องเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ ทุกโรงเรียนต้องหาแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนที่จะนำไปสู่การเรียนนอกห้องเรียน เช่น สวนครัว หน้าเสาธง แหล่งเรียนรู้ในห้องถิ่นศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้นอกห้องเรียน และมีโอกาสสัมผัสกับความจริงมากขึ้น กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การใช้แหล่งเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากสภาพจริงการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ จะเกี่ยวข้องกับบุคคลสถานที่ธรรมชาติหน่วยงานองค์กรสถานประกอบการชุมชนและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งผู้เรียนผู้สอนสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้หรือเรื่องที่สนใจศึกษาได้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นชุมชนและธรรมชาติเป็นชุมชนทรัพยากรมหาศาลที่เราสามารถค้นพบความรู้ได้ไม่รู้จบทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้ฝึกการทำงานเป็นกลุ่มร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และทักษะกระบวนการต่าง ๆ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการสังเกตการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลการความหมายและการสรุปความคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนได้ประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้และเผยแพร่ความรู้ได้ ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ให้คำแนะนำให้การสนับสนุน ลักษณะของแหล่งเรียนรู้ ที่ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ทั้งในระบบ นอกโรงเรียน และตามอัธยาศัย

ผลจากการยืนยันจากการสนทนากลุ่ม พบว่า การสนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.85$)

4. การวัดผลประเมินผลการนิเทศ ผู้วิจัย พบว่า การวัดผลประเมินผลการนิเทศเป็นกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียนทุกชั้นตอน ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค สื่อ และเครื่องมือการนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคลากรที่รับการนิเทศ การประชุมคณะปฏิบัติงานนิเทศทั้งหมด สรุปผลการปฏิบัติงานนิเทศเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามโครงการ ประเมินผลสรุปการปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลปัญหาให้ครบถ้วนการประชุมขั้นนี้ให้ทุกคนทุกฝ่ายเข้าใจให้เป็นประชาธิปไตยยอมรับข้อวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง การนำข้อมูลไปใช้ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการปฏิบัติการนิเทศจะต้องนำไปประมวล วิเคราะห์ วิจัย รายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

การประเมินผล และการรายงานผล การประเมินผลและการรายงานผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศการงานวิชาการเป็นขั้นที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้กับกระบวนการนิเทศการศึกษาทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีระบบโดยกำหนดให้มีการประเมินงานและโครงการ มีแนวทางในการประเมินผล และรายงานผลการนิเทศภายใน การประเมินผลนิเทศภายใน เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมถึงการประเมินงานก่อนการดำเนินการ เป็นการดูความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของงานหรือโครงการ รวมทั้งการดูเหตุผลความสอดคล้องในตัวโครงการที่เขียนไว้ด้วย

ส่วนการประเมินระหว่างดำเนินงาน เป็นการประเมินทั้งกระบวนการ และผลงานในช่วงต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาในระหว่างดำเนินการประเมินการนิเทศ ขั้นตอนสุดท้ายเป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใดผู้มีหน้าที่ในการประเมินผล คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำแบบประเมินโครงการร่วมกันด้วย การประเมินผลสำเร็จของโครงการตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย มีการประเมินความคิดเห็นเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ และการประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนทุกชั้นตอนสรุปผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

ผลจากการยืนยันการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ และการนำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก ($\bar{X}=4.82$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อค้นพบมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผนกลยุทธ์ กระบวนการนิเทศ การนิเทศงานวิชาการ และการประเมินผลการนิเทศ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบหลักด้านการนิเทศงานวิชาการประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้ ซึ่งอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ ผู้วิจัย พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ การกำหนด ตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน และการวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาต้องชัดเจนมีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของ ไวริช และคุนซ์ (Weirich & Koontz, 1994, pp. 1-4) ที่กล่าวว่าการนิเทศจะต้องมีการวางแผนจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนนโยบาย มีกลยุทธ์และจุดหมายปลายทางสู่ความสำเร็จและสอดคล้องกับหลักการของ รอบบินส์ และคัทเลอร์ (Robbins & Coutler) ที่เสนอไว้ว่าการวางแผนเป็นหน้าที่หลักในการบริหารงาน เพราะการวางแผนเป็นก้าวแรกของการจัดการทั้งปวง การวางแผนครอบคลุมถึงหน้าที่การจัดการด้านอื่น ๆ การจัดองค์กร การจัดหาคน การสั่งการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ วงศ์ก้อน (2552, หน้า 232) พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การวางแผนกลยุทธ์ และซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ของแฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 12-15) ที่กล่าวว่า การวางแผน ที่มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ สามารถที่นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ในการวางแผนกลยุทธ์

2. กระบวนการนิเทศ ผู้วิจัย พบว่า กระบวนการนิเทศประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎีของ กลิกแมน และคนอื่น ๆ (Glickman et al., 1990, p. 16) ที่กล่าวว่าด้วยกระบวนการนิเทศ กับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะส่งผลสะท้อนต่อการพัฒนานักเรียน และสอดคล้องกับหลักการของดาร์เชช (Daresch, 2001, p. 32) โนแลน และ ฮูเวอร์ (Nolan & Hoover, 2008, p. 12) ที่เสนอว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาของครูเป็นหน้าที่ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม

การพัฒนาอาชีพครูที่จะนำไปสู่การปรับปรุงในด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้การปฏิบัติงานตามสภาพจริงของนักเรียนมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิว คยวง และคณะ (Eui-Kyung et al., 2006) กล่าวว่า การใช้กระบวนการ ไม่เพียงแต่จะให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาที่จะช่วยพัฒนา/ปรับปรุงการสอนของนักศึกษา ที่เป็นผลสะท้อนของการใช้รูปแบบการนิเทศและการนิเทศงานวิชาการ

3. การนิเทศงานวิชาการ

3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง อ้อเจริญทรัพย์ (2547) พบว่า องค์ประกอบ การพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีองค์ประกอบสำคัญ องค์ประกอบหนึ่ง คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามแนวปฏิรูปการศึกษสถานศึกษาให้เข้มแข็งทางวิชาการ มีการพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษามากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริมาศ สุขกลี (2549, หน้า 115-118) พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ส่งเสริมการจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ท้องถิ่น เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ ของฮิลเลียด และโบเวอร์ (Hilliard & Bower, 1985, p. 2) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไปจากเดิม อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนและประสบการณ์ที่ได้รับ และสอดคล้องกับหลักการของครอนบัค (Cronbach, 1983, pp. 68-70) ที่เสนอไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการแก้ปัญหา ช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จ

3.3 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผู้วิจัยพบว่า การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง และผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น การเข้าชั้น ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการ ทฤษฎีของ กรอนลันด์ และลินน์ (Gronlund & Linn, 1990, p. 5) ที่กล่าวว่า การวัดผลเป็นกระบวนการให้คำอธิบายที่เป็นตัวเลขตามระดับที่แตกต่างกันแก่คุณลักษณะของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับหลักการของนอล (Noll, 1985, pp. 13-14) ที่เสนอไว้ ว่าการวัดผลประเมินผลเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบและการหาข้อมูลของการทดสอบ เพื่อนำมาตัดสินใจ และสอดคล้องกับ หลักการของ เมเรนส์ และเลแมน

(Mehrens & Lehman, 1973, p. 10) ที่กล่าวไว้ว่าการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ประโยชน์ต่อการบริหารเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

3.4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน และผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ วาง (Wang, 1994, p. 3) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการยอมรับและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการนำสื่อเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับงาน และปรับปรุงกลยุทธ์ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ นำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรที่สามารถทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กร

3.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ การสนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ ออลเซน (Olsen, 1992, p. 73) ที่กล่าวว่าแหล่งชุมชนเป็นทรัพยากรที่ประกอบด้วยสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมดรวมทั้งประสบการณ์ซึ่งอาจได้รับจากชุมชนใดชุมชนหนึ่งหรือหลายชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียนส่วนประกอบดังกล่าว ได้แก่ ธรรมชาติ ประชากร ไร่นา โรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ตลอดจนทั้งโครงสร้างและกระบวนการของสังคม และแนวโน้มแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสอดคล้องกับหลักการของ กู๊ด (Good, 1993, p. 496) ที่เสนอไว้ว่า แหล่งชุมชน สถาบันองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนทั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในชุมชนรวมทั้งวัตถุดิบของที่มีอิทธิพลต่อนักเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม

4. การวัดผลประเมินผลการนิเทศ ผู้วิจัยพบว่า การวัดผลประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ และการนำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการวัดผลประเมินผลของโรบินสัน (Robinson, 2000) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิกครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การประเมินความพึงพอใจระหว่างการนิเทศ และยังสอดคล้องกับแชดิช คูก และแคมเบล (Shadish, Cook & Campbell, 2002) ที่ได้ศึกษาทดสอบเพื่อหาผลการนิเทศงานวิชาการ โดยดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนสอบก่อนการนิเทศ และคะแนนหลังการนิเทศ ผลของการฝึกอบรมระหว่างกลุ่มก่อนการทดลอง และกลุ่มหลังทดลอง พบว่าคะแนนหลังการนิเทศจากการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการนิเทศ แสดงให้เห็นว่าถ้ามีวิธีการ

ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการวัดผลประเมินผลการศึกษาในสถานศึกษาแก่ครูผู้สอนด้วยวิธีการให้ความรู้ในการวัดผลประเมินผลการนิเทศการศึกษา จะทำให้ครูเกิดความเข้าใจในกระบวนการนิเทศงานทางวิชาการในโรงเรียนได้อย่างดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขนาดที่แตกต่างกัน การนิเทศงานวิชาการย่อมมีความสามารถที่แตกต่าง ๆ กันลำดับแรก ควรจะศึกษาคู่มือการนำรูปแบบการนิเทศงานวิชาการเสียก่อนทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นิเทศ จะต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการนิเทศงานวิชาการและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน การนิเทศงานวิชาการจึงจะประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพต่อการศึกษา
3. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับการนิเทศจะต้องตระหนักในการนิเทศและเห็นความสำคัญของการนิเทศงานวิชาการและให้กำลังใจกับผู้เข้ารับการนิเทศงานวิชาการอย่างจริงจัง
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะทำให้การนิเทศงานวิชาการประสบผลสำเร็จ แต่ต้องระมัดระวัง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าจะศึกษาค้นคว้าต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้เกิดความคิดในการสร้างสรรค์ ในการพัฒนาสื่อมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการศึกษาชาติ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อติดตาม/ประเมินความสามารถในการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการแก้ปัญหา ของนักเรียน เช่น ติดตามประเมินในรายวิชา ต่อไป
3. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกห้องเรียน เพื่อสังเกตการณ์เรียนการสอนของผู้สอนและสะท้อนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาปรับปรุง ช่วยเหลือ ชี้แนะ ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติการสอนของผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเมื่อใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ และความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.(2550). ราชกิจจานุเบกษา, 124 (ตอนที่ 24 ก), 29-35.
- กมล ภู่งาม. (2545). รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.
- _____. (2547). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปกรณ์ศิลป์.
- กรมวิชาการ. (2545). คู่มือการพัฒนาสื่อการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2551). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรรทอง จิระเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ชารอักขร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2551). กฎกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กิตติมา ปรีดีดิตร. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: อักษรพัฒนา.
- จรี บุญเพ็ง. (2548). การบริหารการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านคลองกะโปน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- เฉลิมชัย ฐปยุธา. (2545). รูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนในเขตอำเภอนองบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชารี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศิลปาบรรณาการ.
- _____. (2542). การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ศิลปาบรรณาการ.
- ณรงค์ศักดิ์ ไชยชมพู. (2549). การนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). กลยุทธ์การสร้างองค์คุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมการพิมพ์.

- ทิตนา แคมมณี และคณะ. (2549). การนำเสนอรูปแบบเสริมสร้างทักษะการคิดขั้นสูงของนิสิต
นักศึกษา ครู ระดับปริญญาตรี สำหรับหลักสูตรครุศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ คลีตอนยอ. (2551). การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน. ค้นเมื่อ มกราคม 30, 2555,
จาก <http://ss530.multiply.com/journal/item/34>
- นรา สมประสงค์. (2537). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- น้ำผึ้ง อ้อเจริญทรัพย์. (2547). การพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2535). การนิเทศแบบคลินิก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บันลือ พฤกษ์วัน. (2537). การนิเทศภายในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
สมมิตรออฟเวท.
- ประเวศ วะสี. (2550). ปาฐกถา สวัสดิ์ สกุลไทย:มหาวิทยาลัยกับจิตตปัญญาศึกษาและไตรยางค์
แห่งการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปริญญา หงส์ดำเนิน. (2547). ยุทธศาสตร์การนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สมมิตร
ออฟเซท.
- พนัส หันนาคินทร์. (2529). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพัฒนากทม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้งส์.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2543). การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
สุวีริยาสาส์น.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา:ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2547). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ
สังคมศาสตร์. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2550). การนิเทศการสอน. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน: ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูป. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 27, 3-10.
- สกนธ์ สระแก้ว. (1550). การศึกษาการใช้เทคนิคการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สังต์ อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2542). ข้อเสนอแนะในการเขียนรายงาน ภาคนิพนธ์และวิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมหวัง กริมเขียว. (2548). รูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สัมมา ธนินธ์. (2553). เอกสารการสอน หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แอลที เพรส.
- สายัณห์ ตรีอุดม. (2550). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการบริการของบุคลากรในสำนักงานสนับสนุนทางการศึกษา กรณีกรณีศึกษา: วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว. สมุทรสาคร: วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2533). เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ครุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2534). การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546). ทำเนียบสารสนเทศแหล่งการเรียนรู้สำหรับประเทศไทย บทสรุปของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550ก). คู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไป
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย
อำนาจการบริหาร และการจัดการ พุทธศักราช 2550. กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2550ข). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้
คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนด
หลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพุทธศักราช
2550. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2550ค). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่อง การกระจาย
อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฎหมาย
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุ
สภา.

_____. (2543). ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์
พัฒนาการเรียนการสอน.

_____. (2545ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน
กราฟฟิค.

_____. (2545ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.
2545). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

_____. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพมหานคร:
พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา. (2550). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนว
ทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชน
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับ
ที่11) พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สิทธิศักดิ์ นิระทัย. (2537). เอกสารประกอบการสอนวิชา 151461 หลักการและวิธีการนิเทศ
การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุทธนู ศรีไธย์. (2545). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- สุริมาศ สุขกลี. (2549). **รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดุลย์ วงศ์ก่อม. (2552). **รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลี ธรรมะวิสิฎุล. (2009). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา**. ค้นเมื่อ มีนาคม 30, 2552, จาก <http://panchalee.wordpress.com/supervision/>
- Abosi, C.O., & Brookman-Amissah, J. (1992). **Introduction to education in Ghana**. Accra: Sedco.
- Acheson, K. A., & Damien, M. G. (1997). **Techniques in the clinical supervision of teachers**. New Jersey: Addison Wesley Longman.
- Adam, H., & Dickey, F. G. (1978). **Basic principle of supervision**. New Delhi: Eurasia Publishing House.
- Agnew, T., Vaught, C., Getz, H. G., & Fortune, J. (2000). Peer group clinical supervision program fosters confidence and professionalism. **Professional School Counseling**, 4(1), 6-13.
- American School Counselor Association. (2002). **The ASCA national model: A framework for school counseling programs**. Alexandria, VA: Author.
- Asiedu, B.D. (1997). **Supervision of basic school in New Juabeng District**. Unpublished M. Phil Dissertation, University of Cape Coast, Cape Coast.
- Beeby, C.E. (1977). **Planning and the educational administrator**. Paris: UNESCO.
- Bernard, J.M. (1979). Supervisor training: A discrimination model. **Counselor education and supervision**, 29, 16-24.
- Blumberg, A. (1976). Supervision: What is and what might be. **Theory Practical Journal**, 75(4), 284-292.
- Britton, L. R., & Kenneth, A. (2013). **Peer coaching and pre-service teachers: Examining an underutilized concept**. Retrieved from [http:// www.Sciencedirect.com/science/sdarticle.pdf](http://www.Sciencedirect.com/science/sdarticle.pdf)
- Bulach, C., Boothe, D., & Michael, P. (1999). **Supervisory behaviors that affects school climate**. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association .

- Carl, D., Gordon, G., Stephen, P., & Ross-Gordon, J.M. (2001). **Supervision and instruction leadership: A developmental**. Boston: Allyn and Bocon.
- Caspi, J., & Reid, W.J. (2002). **Educational supervision in social work: A task centered model for field instruction and staff development**. New York: Columbia University Press.
- Counts, G. E., Shepard, I. S., & Farmer, R. F. (1998). **Evaluation and supervision of teacher in Missouri school**. Missouri: EDRS.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing**. New Jersey: Harper & Row.
- Crutchfield, L. B., & Borders, L. D. (1997). Impact of two clinical peer supervision model on practicing school counselors. **Journal of Counseling & Development**, 75, 219-230.
- Dareh, J. C. (2001). **Supervision as a proactive process**. White Plains, NY: Longman.
- Deming, W. E. (1986). **Out of the crisis**. Massachusetts: MIT.
- _____. (2000). **The new economics for industry, government, education** (2nd ed.). Massachusetts: MIT.
- Dew, R. D. (1994). **Teacher's perceptions of the role of content knowledge in the supervisory process**. Doctoral dissertation, University of Missouri Kansas City.
- Ernest, H. R., & Gordon, B. H. (1985). **Theories of learning** (4th ed.). Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall.
- Eui-kyung, S., Wilkins, E. A., & Ainsworth, J. (2013). **The nature and effectiveness of peer feedback during an early clinical experience in an elementary education program**. Retrieved from http://vnweb.hwwilsonweb.com/hww/results/external_linkmaincontentframe.jhtml?_DA_RGS=/hww/results/results_common.jhtm.42.
- Fischer, C. F. (2013). **Supervision of instruction**. Retrieved from <http://www.Stanwartz.com/adminbook/chap3.htm>
- Fisk, R. S. (1975). **Administration behavior in education**. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Franseth, J. (1961). **Supervision as leadership**. New York: Row Peterson.
- Glickman, C. D. (1981). **Developmental supervision: Alternative practices for helping teachers improve instruction**. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.

- _____. (2009). **Supervision and instructional leadership** (2nd ed.). Boston: Pearson.
- Glickman, C. D., & Gordon, R. J. (1995). **Supervision of instruction–A developmental approach**. Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2004). **Supervision and instructional leadership: a development approach** (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D., Gordon, S. P., Jovita, M., & Ross-Gordon, J. M. (1995). **Supervision of instruction–A developmental approach**. New York: Allyn and Bacon.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education**. New York: McGraw–Hill Book.
- Gorton, R. A. (1985). **School administration and supervision: Leadership challenges and opportunities**. Wisconsin: WM.C. Brow.
- Goldhammer, R., Anderson, R.H., & Krajewski, R. J. (1980). **Clinical supervisions: Special methods for the supervision of teacher** (2 nded.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Graham, B. (2013). **Conditions for successful field experience: Perceptions of cooperating teacher**. Retrieved from <http://gotoknow.org/blog/scienceteacher/148029>
- Gronlund, N. (1965). **Measurement and evaluation in teaching** (4th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Hanlon, J.M. (1968). **Administration and education**. California: Wadsworth.
- Harris, B. M. (1963). **Supervisory behavior in education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- _____. (1985). **Supervisory behavior in education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- _____. (1983). **Supervisory behavior in education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- Henderson, P., & Gysbers, N. C. (1998). **Leading & Managing your school guidance program staff**. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Herzberg, F. I. (January–February 1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. **Personnel Administrator**, 27, 3–7.
- _____. (1966). **Work and the nature of man**. Cleveland: World Publishing.

- _____. (January–February 1968). One more time: How do you motivate employees? **Harvard Business Review**, 46 (1), 53–62.
- Herzberg, F. I., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). **The motivation to work**. New York: Transaction Publishers.
- Hoy, W. K., & Forsyth, P. D. (1986). **Effective supervision: Theory into practice**. New York: Random House.
- James, R. M., & Stoop, K. (1985). **Handbook of educational supervision: A guide of the practice** (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Kolb, D. A. (1984). **Experiential learning**, Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- Kramer, C., Blake, P., & Rexach, A. (2005). **A comparison of teacher attitudes toward supervision of instruction in select high and low performance secondary schools of Puerto Rico**. New York: Dowling College.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.
- Lee, J. C. (1973). **Dictionary of education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Lovell, J. T., & Wiles, K. (1983). **Supervision for better school** (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- Lucio, W. H., & McNeil, J. D. (1979). **Supervision: A synthesis of theory and action**. New York: McGraw-Hill.
- Malone, C. M., & Fong, M. L. (1994). Defeating ourselves: Common errors in counseling research. **Counselor Education and Supervision**, 33(4), 356-362.
- Mark, J. R., & Stoop, K. (1985). **Handbook of educational supervision: A guide of the practice** (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Mehrens, W.A., & Lehmann, I.J. (1973). **Measurement and evaluation in education and psychology**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Miner, J. B. (2005). **Organizational behavior I: Essential theories of motivation and leadership**. New Jersey: Taylor & Francis.
- Mintzberg, H. (1994). **The rise and fall of strategic planning**. New York: The Free Press.
- Moen, R., & Nolan, T. (2005). Evolution of the PDCA cycle. Retrieved from [http://kaizensite.com/learninglean/wp-content/uploads/2012/09/Evolution - of-PDCA.pdf](http://kaizensite.com/learninglean/wp-content/uploads/2012/09/Evolution-of-PDCA.pdf)
- Moore, G. W. (2000). **The supervision and evaluation of high school**

- principals as described by central office administrators.** Oklahoma: University of Oklahoma.
- Musaazi, J.C.S. (1985). **The theory and practice of educational administration.** London: Macmillan.
- Neagley, R.L., & Evans, N.D. (1970). **Handbook for effective supervision of instruction.** New York: Prentice Hall.
- Nolan, J. F., & Hoover, L. A. (2008). **Teacher supervision & evaluation: Theory into Practice** (2nd ed.). Hoboken, N. J.: Wiley.
- Olivia, P.F. (1993). **Supervision for today's schools** (4th ed.). London: Longman Group.
- Olivia, P.F., & Pawlas, G.E. (1997). **Supervision for better schools** (5th ed.). New York: Longman.
- Olsen, E. G. (1992). **School and community.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Pajak, P. E. (1990). **Identification of supervisory proficiency project.** Althea, Georgia: Department of Curriculum and Supervision, University of Georgia.
- Reboree, R.W. (2001). **Human resources administration and education: A management approach.** New Jersey: Allyn & Bacon.
- Robbins, P., & Alvy, H.B. (1995). **The principal's companion.** California: Corwin.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). **Management** (11th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robinson, S. G. (2000). **Teacher job satisfaction and levels of clinical supervision in elementary School.** Mississippi: University of Southern Mississippi.
- Saylor, J. G., & Alexander, W. M. (1974). **Planning curriculum for schools.** Chicago: Holt McDougal.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1988). **Supervision: Human perspective** (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Smith, E. W., et al. (1969). **The education's encyclopedia.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). **Evaluation theory models and applications.** New Jersey: John Wiley and Son.
- Swearingen, M. E. (1962). **Supervision of instruction: Foundations and dimensions.** Boston: Allyn Bacon.

- Thomas, J. (1980). **Sergiovanni and others educational governance and administration**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Victor, H. N. (1985). **Introduction to educational measurement** (2nd ed.). Boston: HoughtonMifflin.
- Wang, C.B. (1994). **Techno vision: The executive's survival guide to understanding and managing Information technology**. New York: McGraw-Hill.
- Weihrich, H., & Koontz, H. (1994). **Management: A global perspective** (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wiles, J. W., & Bondi, J. C. (2004). **Supervision: A guide to practice** (6th Ed.). New Jersey: Pearson.
- Wilkerson, K. (2006). Peer supervision for the professional development of school counselors: Toward an understanding of terms and findings. **Counselor Education and Supervision**, 46(1), 59-67.
- Yilmaz, K., Tasdan. M., & Oguz, E. (2009). Supervision beliefs of primary school supervisors in Turkey. **Education Study**, 35(1), 9-20.
- Zepeda, S. J. (2007). **Instructional supervision:Applying tools and concepts** (2nd ed.). NY: Eye on Education.



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. ชื่อ-สกุล
ตำแหน่ง

วุฒิการศึกษา
สาขาวิชา
สถาบัน
สถานที่ทำงาน | ดร.พรชัย หนูแก้ว
อาจารย์สาขาวิจัยและประเมินผล
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| 2. ชื่อ-สกุล
ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา
สาขาวิชา
สถาบัน
สถานที่ทำงาน | ดร.แสงรุณีย์ มีพร
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
การบริหารการศึกษา
-
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ |
| 3. ชื่อ-สกุล
ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา
สาขาวิชา
สถาบัน
สถานที่ทำงาน | ดร.มิตรภาณี พงษ์พัฑ
รองคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
-
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| 4. ชื่อ-สกุล
ตำแหน่ง
นคสววรรค์ เขต 1
วุฒิการศึกษา
สาขาวิชา
สถาบัน
สถานที่ทำงาน | ดร.สมเดช สีแสง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 |
| 5. ชื่อ-สกุล
ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา
สาขา
สถาบัน
สถานที่ทำงาน | ดร.ศศิธร ศรีพรหม
ครู (ชำนาญการพิเศษ)
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา
-
โรงเรียนวัดเสมียนนารี เขต จตจักร กรุงเทพมหานคร |













รายนามผู้สนทนากลุ่ม (Focus group)

ตารางที่ 1 แสดง รายนามสนทนากลุ่ม (focus group)

เลขที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง/วุฒิการศึกษา	รหัส
1	ดร. จักรวุฒิ วิจิบ	ผอ.โรงเรียนบ้านหญ้าขาวเหนือ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศษ.ด บริหารการศึกษา	MS1
2	ดร. เจริญ ศรีแสนปาง	ผอ.โรงเรียนหนองรังกา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศษ.ด บริหารการศึกษา	MS2
3	นายขวัญชัย นาคเครือ	ตำแหน่ง ผอ.โรงเรียน บ้านหญ้าคาใต้ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศษ.ม บริหารการศึกษา	MS3
4	นางวัชรรัตน์ พิทักษ์	ผอ.โรงเรียนบ้านयोगแยง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา กศ.ม บริหารการศึกษา	MS4
5	นางนัยนา ตันเจริญ	ผอ.โรงเรียนวัดทุ่งสว่าง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศษ.ม บริหารการศึกษา	MS5
6	นางประเสริฐพร เยี่ยมสะอาด	ผอ.โรงเรียนโรงเรียนบ้านปากยาง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา กศ.ม บริหารการศึกษา	MS6
7	นายมนูญเพ็ชรร่วง	ผอ.โรงเรียนบ้านสามแพรก วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาบริหารการศึกษา (ปริญญาตรี)	MS7
8	นางอรชร รัตนสีหา	ผอ.โรงเรียนขานูวรรณ (ประชาวิทยาคาร) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา พลศึกษา (ปริญญาตรี)	MS8

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เลขที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง/วุฒิการศึกษา	รหัส
9	นายจำเริญ งามขิม	ผอ.โรงเรียนบ้านคลองเจริญราษฎร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาบริหารการศึกษา (ปริญญาตรี)	MS9
10	นายพลพัฒน์ สุระขันธุ์	ผอ. โรงเรียนอนุบาลสิงห์บุรี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาบริหารการศึกษา (ปริญญาตรี)	MS10
11	นายสมบูรณ์ กำทรัพย์	ผอ.โรงเรียน บ้านสารจิตร วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา กศ.ม บริหารการศึกษา	MS11
12	นายภักดี เนื่องยาว	ผอ.โรงเรียนวัดเพ็ญประดิษฐ์ฐานราม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศษ.ม บริหารการศึกษา	MS12
13	นายสงวน บุตรดี	ผอ.โรงเรียนบ้านคำสมิง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาบริหารการศึกษา (ปริญญาตรี)	MS13
14	นายสุรพงษ์ ชมนาวัง	ผอ.โรงเรียนบ้านบรปือ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา กศ.ม บริหารการศึกษา	MS14
15	นายวัชรินทร์ อังวัชรปาน	ผอ.โรงเรียนวัดโคกเหล็ก วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศษ.ม บริหารการศึกษา	MS15



แสดงกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

ตารางที่ 2 แสดงกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค

ภูมิภาค	ลำดับ	ขั้นตอนที่ 1					ขั้นตอนที่ 2			
		รายชื่อจังหวัด	จำนวนโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			จำนวนโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		
				ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ภาคเหนือ	1	เชียงราย	610	60	213	337	16	2	6	8
	4	เชียงใหม่	810	69	247	485	22	2	7	13
	7	ลำปาง	403	11	78	314	11	0	2	9
รวม			1,814	140	538	1,136	49	4	15	30
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1	หนองคาย	483	56	222	205	19	2	9	8
	4	อุดรธานี	808	79	269	460	33	3	11	19
	7	มุกดาหาร	246	11	108	127	10	1	4	5
	10	อำนาจเจริญ	259	18	91	150	10	1	3	6
	13	มหาสารคาม	574	16	217	341	23	1	9	13
	16	บุรีรัมย์	843	101	354	388	34	4	14	16
	19	อุบลราชธานี	1,087	90	453	544	44	4	18	22
รวม			4,300	371	1,714	2,215	173	16	68	89
ภาคตะวันออก	3	ฉะเชิงเทรา	308	36	125	147	12	1	5	6
	6	ชลบุรี	278	71	120	87	11	3	5	3
รวม			586	107	245	234	23	4	10	9
ภาคกลาง	2	พิษณุโลก	441	22	155	264	18	1	6	11
	5	พิจิตร	334	13	96	225	14	1	4	9
	8	ลพบุรี	350	26	121	203	14	1	5	8
	11	สิงห์บุรี	125	5	29	91	5	0	1	4
	14	พระนครศรีอยุธยา	363	36	129	198	15	2	5	8
	17	ปทุมธานี	170	58	74	38	7	2	3	2
	20	สมุทรปราการ	144	69	44	31	6	3	2	1
รวม			1,927	229	648	1,050	79	10	26	43

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภูมิภาค	ลำดับ	รายชื่อจังหวัด	ขั้นตอนที่ 1				ขั้นตอนที่ 2			
			จำนวนโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			จำนวนโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		
				ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2	กาญจนบุรี	429	70	187	172	13	2	6	5
	5	ประจวบฯ	216	24	78	114	7	1	3	3
รวม			645	94	265	286	20	3	9	8
ภาคใต้	1	ชุมพร	253	29	100	124	8	1	3	4
	4	นครศรีฯ	741	71	267	403	24	2	9	13
	7	ภูเก็ต	49	18	22	9	2	1	1	0
	10	ปัตตานี	320	73	184	63	11	3	6	2
	13	นราธิวาส	342	82	210	50	11	3	7	1
รวม			1,705	273	783	649	56	10	26	20
รวมทั้งสิ้น			10,977	1,214	4,193	5,570	400	47	154	199



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 3 การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
I. การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ								
1	การสำรวจความต้องการรับการนิเทศของผู้รับการนิเทศทุกคนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	กำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	กำหนดรายละเอียดแนวทางของการนิเทศงานวิชาการเพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศสามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	การทบทวน ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	การจัดสรรทรัพยากรงบประมาณเพื่อใช้ในการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้รับการนิเทศทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทุกคนเข้าใจ และปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	การวางแผนการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
I. การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ								
10	ใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	วางแผนการสร้างแบบสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของผู้เข้ารับการนิเทศ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจความพึงพอใจ	+1	+1	-1	-1	0	0.40	ไม่ใช่
12	ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือศึกษา ความคิดเห็น ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการ	+1	0	+1	0	-1	0.20	ไม่ใช่
13	ใช้แผนการบริหารเชิงคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนการนิเทศงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ประชุม ร่วมมือในการวางแผน การจัดทำแผนพัฒนา 4 ปี	-1	-1	+1	+1	0	0.40	ไม่ใช่
15	ใช้แผนการนิเทศงานวิชาการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	0	-1	+1	-1	+1	0.00	ไม่ใช่
16	วางแผนงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนโดยการกำหนดตัวชี้วัดทิศทางแห่งความสำเร็จโดยใช้การนิเทศงานวิชาการประกอบการวางแผน	-1	+1	-1	-1	+1	0.20	ไม่ใช่

ตารางที่ 4 แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
II. แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ								
1	การประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศก่อนการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การปฏิบัติการนิเทศงานวิชาการใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดตามแนวทางการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศบรรลุตามจุดประสงค์ของการนิเทศงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดไว้ให้เหมาะสมเพื่อสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศงานวิชาการได้รับการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นบทบาทสำคัญของผู้นิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	การจัดกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศงานวิชาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	การนิเทศงานวิชาการเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	กำหนดการจัดผลงานทางวิชาการ การนำเสนอผลงานเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เผยแพร่ผลงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	มอบวุฒิบัตรเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
II. แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ								
8	เชิญผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมในกิจกรรมการเผยแพร่ชิ้นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	สร้างแบบสำรวจความต้องการการบริการนิเทศงานวิชาการจากผู้รับการนิเทศทุกคนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ใช้แบบสอบถาม แบบสังเกต เป็นเครื่องมือศึกษา ความคิดเห็น ความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศตามรูปแบบที่กำหนด	+1	-1	0	+1	-1	0.00	ไม่ได้
11	สร้างเอกสารการนิเทศเรื่องต่างๆตามความต้องการของผู้เข้ารับการนิเทศ	+1	-1	+1	-1	-1	0.20	ไม่ได้
12	ทดลองใช้สื่อและเครื่องมือนิเทศสร้างขึ้นเพื่อปรับปรุงหาคุณภาพ ก่อนนำไปใช้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสืบค้นเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	จัดทำเครื่องมือการนิเทศ ขึ้นจากสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาผู้เข้ารับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
II. แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ								
16	ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	+1	-1	+1	-1	0	0.00	ไม่ใช่
17	การจัดทำสื่อ เครื่องมือการนิเทศคำนึงถึงความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการที่ใช้ในการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
19	การประชุมหารือการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	การสำรวจสอบถามปัญหาความต้องการจากคณะผู้รับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	การสร้างเครื่องมือเพื่อการนิเทศงานวิชาการการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการในการนิเทศงานวิชาการ	0	0	+1	0	+1	0.40	ไม่ใช่
23	รับฟังความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการนิเทศ	0	+1	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
24	การเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดจากผลการนิเทศงานวิชาการที่จำเป็นต่อการแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	การนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินการการนิเทศงานวิชาการในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
II. แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ								
26	มีการประชุมกับผู้รับการนิเทศงานวิชาการเพื่อร่วมกันวางแผนวิเคราะห์ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ประชุมคณะกรรมการนิเทศภายในเพื่อวางแผนการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายใน	0	0	+1	-1	0	0.00	ไม่ใช่
28	การกำหนดยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	การกำหนดกิจกรรมรายละเอียดเป้าหมายตัวบ่งชี้ในการนิเทศงานวิชาการให้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	การกำหนดปัญหาที่ชัดเจนต่อการแก้ไขในรูปแบบที่เป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	จัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศงานวิชาการภายในที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศงานวิชาการภายในในรูปตารางรายสัปดาห์/รายเดือน	+1	0	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่
34	จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการภายในเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	สรุปผลการวางแผนการนิเทศงานวิชาการและกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
II. แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ								
36	ประชุมชี้แจงคณะครูในการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในวางแผนในการดำเนินการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้รับการนิเทศในกิจกรรมการนิเทศงานวิชาการในแต่ละกิจกรรม	-1	0	+1	0	+1	0.20	ไม่ใช่
39	รับฟังความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศในการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ	0	-1	+1	+1	0	0.20	ไม่ใช่
40	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการควรตามปฏิทินการนิเทศ	+1	0	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่
41	ความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในแต่ละกิจกรรมเพื่อความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้การนิเทศงานวิชาการกับผู้รับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	การนำผลที่ได้รับจากการนิเทศงานวิชาการไปพัฒนาปรับปรุงการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ปรับปรุงการนิเทศงานวิชาการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น	+1	-1	0	+1	0	0.20	ไม่ใช่
46	มีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
II. แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ								
47	การดำเนินการประเมินผล 3 ระยะคือก่อนดำเนินการนิเทศงานวิชาการระหว่างดำเนินการนิเทศและหลังดำเนินการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 5 การนิเทศงานวิชาการ

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ								
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนงาน ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน องค์กร ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษามีส่วนร่วม	0	0	0	+1	0	0.20	ไม่ใช่
3	มีการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น	0	+1	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
4	ผู้บริหารจัดหาคู่มือแนวการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษามาให้หรือบริการแก่ครูเพื่อจัก ทำหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารประเมินการใช้หลักสูตร นำผล การประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่าง ต่อเนื่อง	0	0	+1	0	+1	0.40	ไม่ใช่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
6	ผู้บริหารส่งเสริมการวิเคราะห์ หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สารระ แกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความ ต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
7	ผู้บริหารสนับสนุนการประสานงานกับครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์ จัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำคำอธิบาย รายวิชา กำหนดโครงสร้างรายวิชา ให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ความ ต้องการของท้องถิ่น วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณธรรมที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำคู่มือ เอกสารประกอบหลักสูตรทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้	0	+1	0	0	0	0.20	ไม่ใช่
9	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับครูกลุ่ม สาระการเรียนรู้ในการนำหลักสูตรไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม	+1	0	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับ ติดตาม ผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรับปรุง พัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบการประเมินตนเอง รายงานผลต่อฝ่ายบริหารงานวิชาการ หรือ หัวหน้าสถานศึกษา	0	+1	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
13	ผู้บริหารวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนร่วมกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารควบคุมกำกับให้การ จัดตารางสอนของครูเป็นไปตามความเหมาะสมของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารควบคุมกำกับให้ครูมีการจัดเตรียมการสอนบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนทำโครงงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา วิเคราะห์ ขอบข่ายภาระงานพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ทิศการสอนจัดทำ แผนปฏิบัติการ และปฏิทินปฏิบัติงาน	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
19	ส่งเสริมพัฒนาครูให้จัดทำหลักสูตร รายวิชา/รายภาค กำหนดการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ หน่วยเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0	0	+1	0	+1	0.40	ไม่ใช่
20	ผู้บริหารส่งเสริมครูจัดการเรียนการสอน เนื้อหาสาระกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจตามความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักการอ่านอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครู ปฏิักผังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม ท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารจัดสนับสนุนให้มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
5	ผู้บริหารสนับสนุนการนิเทศการสอน การจัดการเรียนรู้ โดยประสานความร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	0	+1	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
6	กำกับติดตามการประเมินผลการจัดระบบการนิเทศการสอนในสถานศึกษา	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
7	ส่งเสริมครูให้ เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	สนับสนุนส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เพื่อนำผลไปปรับใช้รายงานผลต่อฝ่ายบริหารงานวิชาการหรือหัวหน้าสถานศึกษา	+1	+1	0	0	0	0.40	ไม่ใช่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
10	สนับสนุนให้มีการจัดจัดหาเอกสารประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรกำหนดการสอนคู่มือครูหนังสือเรียนหนังสือเสริมบทเรียนสำเร็จรูป	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
11	ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ นำมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	สนับสนุนให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	สนับสนุน ครูได้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ และทักษะกระบวนการ เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ส่งเสริมสนับสนุนครู ออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ	0	+1	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
16	สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	สนับสนุนให้ครูยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เติบโตศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่าง	0	+1	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ								
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
18	ส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ส่งเสริมการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	สนับสนุนให้ครูประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติวิชาและระดับการพัฒนาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน	0	+1	0	0	+1	0.40	ไม่ใช่
22	สนับสนุนครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	สนับสนุน ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบคำตอบหรือทำงานสำเร็จด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการ มุ่งให้ผู้เรียนรับรู้และนำกระบวนการไปใช้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	สนับสนุนการจัดทำแผนการเรียนรู้ จากการใช้วัสดุที่สามารถจัดหาได้ในท้องถิ่น	0	0	+1	-1	0	0.20	ไม่ใช่
26	ตรวจสอบการเตรียมการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำไว้	+1	0	+1	0	-1	0.20	ไม่ใช่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
27	สนับสนุนการดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ส่งเสริมการปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นได้ตามสภาพเหตุการณ์ในขณะสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	-1	+1	0	-1	0	0.20	ไม่ใช่
30	สนับสนุนครูได้บันทึกผลการสอนหลักการสอนในท้ายแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	สนับสนุนครูจัดการสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ								
3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน								
1	ผู้บริหารดำเนินการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลร่วมกับครูและฝ่ายวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารกำหนดแผนการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน การอ่าน การคิดวิเคราะห์ การเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารกำหนดการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะข้อหาหรือเกี่ยวกับวิธีการเทียบโอนผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักการและแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 5(ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน								
11	กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ	0	+1	0	-1	+1	0.20	ไม่ใช่
12	ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินการประเมินความสามารถการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การตัดสินผลการเรียนที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารตรวจสอบ การตัดสินผลการพัฒนาความสามารถการอ่าน การคิดวิเคราะห์ การเขียนของผู้เรียนรายปี/รายภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารตรวจสอบ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	0	+1	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่
16	กำหนดแนวทางในการพัฒนา การประเมินความสามารถ การอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียน	0	+1	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
17	ตรวจสอบการดำเนินการประเมินความสามารถการอ่านการคิดวิเคราะห์ และการเขียน	+1	0	0	0	+1	0.40	ไม่ใช่
18	ตรวจสอบการตัดสินผลการพัฒนาความสามารถการอ่านการคิดวิเคราะห์การเขียนของผู้เรียนรายปี/รายภาค	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ								
3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน								
19	ผู้บริหารหรือครูวิชาการกำหนดแนวทางการพัฒนาแนวทางการประเมินเกณฑ์การประเมินและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารพิจารณาตัดสินผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์รายปี/รายภาคและการจบการศึกษาแต่ละระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารจัดระบบการปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยวิธีการอันเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารหรือครูวิชาการจัดทำสาระเครื่องมือ วิธีการเทียบโอนให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเทียบโอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนให้กับผู้เรียนที่ร้องขอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารตรวจสอบการประมวลผลและตัดสินผลการเทียบโอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเสนอผลการเทียบโอนต่อคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติผลการประเมินผลการเรียนรายปี/รายภาคการตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้นเรียนการเข้าชั้นและจบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ให้คำแนะนำข้อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา	+1	0	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน								
28	ผู้บริหารตรวจสอบกำกับติดตามให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมการนำผลการประเมินไปจัดทำรายงานผลการดำเนินงานกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารตรวจสอบการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้แผนการประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ตรวจสอบการวัดและประเมินผลระหว่างควบคุมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด พร้อมปรับปรุงแก้ไขผู้เรียน	+1	0	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่
32	ตรวจสอบการประเมินตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในรายวิชาที่สอน	0	0	0	0	+1	0.20	ไม่ใช่
33	ตรวจสอบการจัดกิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการเรียนรายปี/รายภาค	0	+1	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
34	ผู้บริหารตรวจสอบการนำผลการประเมินไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ตรวจสอบสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	0	0	+1	0	0	0.20	ไม่ใช่
36	ส่งเสริมพัฒนาระบบและเทคนิควิธีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ด้านต่างๆ แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน								
37	ส่งเสริมการให้คำปรึกษาดูตามกำกับกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักวิชาการและแนวทางที่สถานศึกษากำหนดไว้	+1	1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารหรือครูวิชาการตรวจสอบกลั่นกรอง ปรับปรุงคุณภาพของวิธีการเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา	+1	1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับนายทะเบียนในการรวบรวมตรวจสอบและประมวลผลการประเมินผลการเรียนรู้	+1	1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับครูวัดผลในการรวบรวมตรวจสอบและบันทึกผลการประมวลข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนแต่ละคน	+1	1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บริหารหรือครูวิชาการตรวจสอบและสรุปข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนรายบุคคลแต่ละชั้นปีเมื่อจบการศึกษาแต่ละระดับ	+1	1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ตรวจสอบการจัดระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา	0	1	0	0	+1	0.40	ไม่ใช่
43	ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวัดประเมินผลการเรียนรู้และการเทียบโอนผลการเรียน	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน								
44	ส่งเสริมให้ครู บุคลากรในสถานศึกษานำเทคนิคการประเมินผลรูปแบบในต่างๆ	+1	0	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่
45	ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเครื่องมือ บริหารจัดการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการจัดเก็บเอกสารหลักฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ	0	+1	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
46	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการวัดประเมินผลการเรียนรู้ การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาแก่คณะครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ตรวจสอบการประเมินคุณภาพผู้เรียนที่ดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดและระดับชาติ	+1	0	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่
48	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการสอนซ่อมเสริมในภาคฤดูร้อนเพื่อแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียน	0	0	+1	0	+1	0.40	ไม่ใช่
49	ตรวจสอบศึกษาวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานตามกรอบงานวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติและจัดทำคู่มือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาและทดสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	0	+1	0	0	0.40	ไม่ใช่
51	ส่งเสริมการจัดเตรียมเอกสารการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้พอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน								
52	ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	0	0	+1	0	+1	0.40	ไม่ใช่
54	ดำเนินการ วัดผลและทดสอบคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบทางการศึกษากำหนด	0	+1	0	0	+1	0.4	ไม่ใช่
55	จัดทำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บันทึกและประมวลผลการวัดและประเมินผลและทดสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	สนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของงานวัดผลประเมินผล และทดสอบคุณภาพการศึกษาให้เป็นระบบถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	ส่งเสริมการจัดทำสมุดบันทึกเวลาเรียน ผลการเรียน ให้สอดคล้องกับแนวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	ตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา	-1	+1	0	-1	+1	0.00	ไม่ใช่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง						
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา								
1	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวกแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้มีการนิเทศเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับให้ครูได้ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	0	+1	0	-1	0.40	ไม่ใช่

ตารางที่5(ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง						
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา								
8	ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	-1	0	+1	0	0.20	ไม่ใช่
9	สนับสนุนประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
10	สนับสนุนการจัดทำเครื่องมือและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน	+1	-1	+1	+1	-1	0.20	ไม่ใช่
11	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิต การใช้สื่อ/ นวัตกรรม ให้เป็นปัจจุบันพร้อมให้บริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่
12	ตรวจสอบ การสรุป ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ในระบบประกันคุณภาพและรายงานผลต่อฝ่ายบริหารและหัวหน้าสถานศึกษา	0	+1	-1	+1	-1	0.00	ไม่ใช่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้								
1	ผู้บริหารจัดหาหนังสือให้มีในห้องสมุดตามความต้องการของครูและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	สนับสนุนส่งเสริมให้ครู จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติ ปฏิบัติงาน แผนผังสายงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	-1	+1	-1	+1	+1	0.20	ไม่ใช่
5	สนับสนุนให้จัดทำแผนปฏิบัติงาน/โครงการของงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่านสามารถศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้และสิ่งต่างๆได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	สนับสนุนส่งเสริม พัฒนาห้องสมุดให้เกิดองค์ความรู้ พร้อมทั้งเก็บรักษา ซ่อมแซมหนังสือ วัสดุ อุปกรณ์แหล่งเรียนรู้ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
III. การนิเทศงานวิชาการ							IOC	
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้								
8	ส่งเสริมให้สำรวจแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน ท้องถิ่น และพื้นที่ใกล้เคียง พร้อมทั้งจัดทำคู่มือ แหล่งเรียนรู้ดังกล่าวแก่ครู นักเรียน องค์กรหน่วยสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	สนับสนุนการจัดทำสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา แหล่งเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆและประสานความ องค์กร มีส่วนร่วมส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ส่งเสริมสนับสนุน ครู นักเรียน ให้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ในการใช้แหล่งเรียนรู้ รายงานผลต่อฝ่ายบริหารงานวิชาการและหัวหน้าสถานศึกษา	+1	-1	0	-1	+1	0.00	ไม่ใช่

ตารางที่ 6 การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
IV. การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ								
1	ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและปรับปรุงเพื่อพัฒนางานครั้งต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ จำเป็นต้องมีการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การประเมินผลการนิเทศของผู้เข้ารับการนิเทศในด้าน การวางแผนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ นำไปสู่การปฏิบัติ	-1	+1	-1	+1	0	0.00	ไม่ใช่
4	การประเมินผลของผู้เข้ารับการนิเทศทางด้านเทคนิคและกระบวนการในการจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการ	+1	-1	+1	-1	+1	0.20	ไม่ใช่
5	การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการนิเทศ ในด้านทักษะ กระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	การประเมินเครื่องมือ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่นำมาประเมินผู้เข้ารับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	มีการใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ เป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาครั้งต่อไป	-1	+1	-1	+1	+1	0.20	ไม่ใช่

ตารางที่ 6(ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
IV. การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ								
9	การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการจะต้องครอบคลุม ด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติ และด้านคุณธรรม จริยธรรมได้อย่างเหมาะสม	+1	-1	+1	-1	0	0.00	ไม่ใช่
10	การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการนิเทศได้ทราบความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข	+1	-1	+1	-1	+1	0.20	ไม่ใช่
11	การนำผลการประเมินมาใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	เครื่องมือประเมินคุณภาพการนิเทศงานวิชาการต้องมีมาตรฐานและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้รับการนิเทศ	0	+1	0	0	+1	0.20	ไม่ใช่
13	การดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างคุ้มค่าจะต้องมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ	+1	0	0	0	0	0.20	ไม่ใช่
14	การจัดทำรายการนิเทศงานวิชาการเพื่อสรุปผลการนิเทศแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	มีการกำหนดให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	มีการใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการประเมินผลทุกครั้งที่มีการนิเทศงานวิชาการ	+1	0	0	+1	0	0.40	ไม่ใช่
17	การประเมินผลการดำเนินการนิเทศงานวิชาการแต่ละกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 6(ต่อ)

ข้อ	แบบประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง					IOC	
		1	2	3	4	5		
IV. การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ								
18	มีการติดตามผลการดำเนินการนิเทศงานวิชาการเป็นระยะๆอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	การนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบสะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์ ครังต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	การนำผลจากการประเมินวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	การระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปการประเมินผลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ กับงานของท่าน แต่ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ด้วย

นายปวิติ แก้วรัตน์

นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--

1 2 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใบช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพหรือคุณสมบัติของท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัว	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	☐ 4
2	ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูนิเทศงานวิชาการ	☐ 5
3	วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี / เทียบเท่า ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	☐ 6
4	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ 1 - 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ 20 ปีขึ้นไป	☐ 7
5	ขนาดโรงเรียน ☐ ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120 คน ☐ ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน ☐ ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 300 ขึ้นไป	☐ 8

ตอนที่ 2 ข้อมูล สร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบถึงความต้องการ การสร้างรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการอย่างไรเพื่อนำข้อมูลมาสร้างเป็น รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ระดับ

- 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้ มาก
- 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้ น้อย
- 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการแสดงความคิดเห็น

ข้อ	สาระรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
0.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนการทำงานโดยรูปแบบ PDCA ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน				/		
00.	ผู้บริหารส่งเสริมการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครูโดยการสำรวจหาจุดอ่อนและจุดแข็งก่อนเสมอ					/	

คำอธิบาย

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ 4 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนการทำงานโดยรูปแบบ PDCA ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง ผู้บริหารส่งเสริมการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครูโดยการสำรวจหาจุดอ่อนและจุดแข็งก่อนเสมอ

ตารางที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์

ข้อ	การวางแผนกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	การสำรวจความต้องการรับการนิเทศของผู้รับการนิเทศทุกคนในสถานศึกษา						☐ 9
2	กำหนดขอบข่ายและเนื้อหาสาระของการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา						☐ 10
3	กำหนดรายละเอียดแนวทางของการนิเทศงานวิชาการเพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศสามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม						☐ 11
4	การทบทวน ขอบข่ายภารกิจงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา						☐ 12
5	การจัดสรรทรัพยากรงบประมาณเพื่อใช้ในการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา						☐ 13
6	ผู้รับการนิเทศทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์						☐ 14
7	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทุกคนเข้าใจ และปฏิบัติได้จริง						☐ 15
8	การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา						☐ 16
9	การวางแผนการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน						☐ 17
10	การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน						☐ 18
11	การนำแผนการบริหารเชิงคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนการนิเทศงานวิชาการ						☐ 19

ตารางที่ 2 กระบวนการนิเทศ

ข้อ	กระบวนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	การประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ ก่อนการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา						☐ 20
2	การปฏิบัติการนิเทศงานวิชาการใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดตามแนวทางการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศบรรลุตามจุดประสงค์ของการนิเทศงานวิชาการ						☐ 21
3	การประชุมผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ ก่อนการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา						☐ 22
4	การปฏิบัติการนิเทศงานวิชาการใช้กิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดตามแนวทางการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศบรรลุตามจุดประสงค์ของการนิเทศงานวิชาการ						☐ 23
5	การบูรณาการกิจกรรมและวิธีการนิเทศที่กำหนดไว้ให้เหมาะสมเพื่อสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศงานวิชาการได้รับการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นบทบาทสำคัญของผู้นิเทศ						☐ 24
6	การจัดกิจกรรมเผยแพร่และชื่นชมผลงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศงานวิชาการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ						☐ 25
7	การนิเทศงานวิชาการเป็นรายบุคคลที่มุ่งเจาะลึกถึงปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ						☐ 26
8	กำหนดการจัดผลงานทางวิชาการ การนำเสนอผลงานเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิชาการ						☐ 27

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
9	มอบผู้ปฏิบัติเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จให้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ						☐ 28
10	เชิญผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมในกิจกรรมการเผยแพร่ชิ้นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ						☐ 29
11	สร้างแบบสำรวจความต้องการการรับการนิเทศงานวิชาการจากผู้รับการนิเทศทุกคนในสถานศึกษา						☐ 30
12	ทดลองใช้สื่อและเครื่องมือนิเทศสร้างขึ้นเพื่อปรับปรุงหาคุณภาพ ก่อนนำไปใช้จริง						☐ 31
13	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสืบค้นเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา						☐ 32
14	จัดทำเครื่องมือการนิเทศ ขึ้นจากสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาผู้เข้ารับการนิเทศ						☐ 33
15	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนและเลือกใช้สื่อในการนิเทศร่วมกัน						☐ 34
16	การจัดทำสื่อ เครื่องมือการนิเทศคำนึงถึงความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการที่ใช้ในการนิเทศ						☐ 35
17	การประชุมหารือการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในอย่างต่อเนื่อง						☐ 36
18	การสำรวจสอบถามปัญหาความต้องการจากคณะผู้รับการนิเทศ						☐ 37
19	การสร้างเครื่องมือเพื่อการนิเทศงานวิชาการ การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ						☐ 38
20	การเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดจากผลการนิเทศงานวิชาการที่จำเป็นต่อการแก้ไข						☐ 39

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
21	การนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินการการนิเทศงานวิชาการในครั้งต่อไป						☐ 40
22	การประชุมผู้รับการนิเทศงานวิชาการเพื่อร่วมกันวางแผนวิเคราะห์ปัญหาที่พบและแก้ไข						☐ 41
23	การกำหนดยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ						☐ 42
24	การกำหนดกิจกรรมรายละเอียดเป้าหมายตัวบ่งชี้ในการนิเทศงานวิชาการให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม						☐ 43
25	การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศตามความรู้ความสามารถ						☐ 44
26	การกำหนดปัญหาที่ชัดเจนต่อการแก้ไขในรูปแบบที่เป็นไปได้						☐ 45
27	การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศงานวิชาการภายในที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน						☐ 46
28	การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการภายในเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน						☐ 47
29	การประชุมชี้แจงผู้รับการนิเทศในการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายใน วางแผนในการดำเนินการนิเทศ						☐ 48
30	สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศงานวิชาการ						☐ 49
31	ความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในแต่ละกิจกรรมเพื่อความเหมาะสม						☐ 50
32	ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศงานวิชาการ						☐ 51

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
33	การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศ						☐ 52
34	การนำผลที่ได้รับจากการนิเทศงานวิชาการไปพัฒนาการสอน						☐ 53
35	การวางแผนการนิเทศงานวิชาการและกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการอย่างชัดเจน						☐ 54
36	การดำเนินการประเมินผล 3 ระยะคือ ก่อนดำเนินการนิเทศงานวิชาการระหว่างดำเนินการนิเทศและหลังดำเนินการนิเทศ						☐ 55

ตารางที่ 3 การนิเทศงานวิชาการ 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อ	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนงานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา						☐ 56
2	ผู้บริหารจัดหาคู่มือแนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาให้หรือบริการแก่ครูเพื่อทำหลักสูตร						☐ 57
3	ผู้บริหารสนับสนุนการประสานงานกับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจัดทำคำอธิบายรายวิชา กำหนดโครงสร้างรายวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ความต้องการของท้องถิ่น วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณธรรมที่พึงประสงค์						☐ 58
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร						☐ 59
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความเหมาะสม						☐ 60

ตารางที่ 4 การนิเทศงานวิชาการ 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ข้อ	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ผู้บริหารวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู						☐ 61
2	ผู้บริหารควบคุมกำกับให้การจัดตารางสอนของครูเป็นไปตามความเหมาะสมและความต้องการของครู						☐ 62
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น						☐ 63
4	ผู้บริหารควบคุมกำกับให้ครูมีการจัดเตรียมการสอนบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ						☐ 64
5	ส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนทำโครงงาน						☐ 65
6	ผู้บริหารส่งเสริมครูจัดการเรียนการสอน เนื้อหาสาระกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจตามความถนัดของผู้เรียน						☐ 66
7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักการอ่าน อย่างต่อเนื่อง						☐ 67
8	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครู ปฏิบัติคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม ลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ						☐ 68
9	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน						☐ 69
10	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม						☐ 70
11	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบัน						☐ 71

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาระบบการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
12	ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ นำมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนได้อย่างเหมาะสม						☐ 72
13	สนับสนุนให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน						☐ 73
14	สนับสนุน ครูได้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์						☐ 74
15	ส่งเสริมสนับสนุนครู ออกแบบการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล						☐ 75
16	สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้						☐ 76
17	ส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อะไรและดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้						☐ 77
18	ส่งเสริมการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน						☐ 78
19	สนับสนุนให้ครูประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติวิชาและระดับการพัฒนาของผู้เรียน						☐ 79
20	สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง						☐ 80

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
21	สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบคำตอบหรือทำงานสำเร็จด้วยตนเอง						☐ 81
22	ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการมุ่งให้ผู้เรียนรับรู้และนำกระบวนการไปใช้จริง						☐ 82
23	สนับสนุนให้ครูดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้						☐ 83
24	ส่งเสริมการปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นได้ตามสภาพเหตุการณ์ในขณะสอน						☐ 84
25	สนับสนุนครูได้บันทึกผลการสอนหลักการสอนในท้ายแผนการจัดการเรียนรู้						☐ 85
26	สนับสนุนครูจัดการสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน						☐ 86

ตารางที่ 5 การนิเทศงานวิชาการ 3. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ข้อ	การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ผู้บริหารดำเนินการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลร่วมกับครูและฝ่ายวิชาการ						☐ 87
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร						☐ 88
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง						☐ 89

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
4	ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและ ประเมินผล						☐ 90
5	ผู้บริหารควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการ ประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน						☐ 91
6	ผู้บริหารกำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา						☐ 92
7	ผู้บริหารกำหนดแผนการประเมินผลการเรียนรู้ตาม หลักสูตรแกนกลาง						☐ 93
8	ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน การอ่านการ คิดวิเคราะห์การเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา						☐ 94
9	ผู้บริหารกำหนดการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้ เรียน						☐ 95
10	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะข้อหรือเกี่ยวกับวิธีการเทียบ โอนผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักการและแนว ทางการเทียบโอนผลการเรียนของ กระทรวงศึกษาธิการ						☐ 96
11	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การ ตัดสินผลการเรียนตามแนวทางที่กำหนดไว้						☐ 97
12	ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินการประเมิน ความสามารถ การอ่านการคิดวิเคราะห์และการเขียน						☐ 98
13	ผู้บริหารตรวจสอบการตัดสินผลการพัฒนา ความสามารถการอ่านการคิดวิเคราะห์การเขียนของ ผู้เรียนรายปี/รายภาค						☐ 99

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
14	ผู้บริหารหรือครูวิชาการกำหนดแนวทางการพัฒนา เกณฑ์การวัดประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์						☐ 100
15	ผู้บริหารพิจารณาตัดสินผลการประเมินคุณลักษณะ อันพึงประสงค์รายปี/ รายภาคและการจบการศึกษา แต่ละระดับ						☐ 101
16	ผู้บริหารจัดระบบการปรับปรุงแก้ไขคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ด้วยวิธีการอันเหมาะสม						☐ 102
17	ผู้บริหารหรือครูวิชาการจัดทำสาระเครื่องมือ วิธีการ เทียบโอนให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเทียบ โอน						☐ 103
18	ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินการเทียบโอนผลการ เรียนให้กับผู้เรียนที่ร้องขอ						☐ 104
19	ผู้บริหารตรวจสอบการประมวลผลและตัดสินผลการ เทียบโอน						☐ 105
20	ผู้บริหารเสนอผลการเทียบโอนต่อคณะ กรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา						☐ 106
21	ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติผลการประเมินผลการ เรียนรายปี/รายภาคการตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น เรียนการเข้าชั้นการจบการศึกษา						☐ 107
22	ผู้บริหารตรวจสอบกำกับติดตามให้การดำเนินการวัด และประเมินผลการเรียนบรรลุเป้าหมาย						☐ 108
23	ผู้บริหารส่งเสริมการนำผลการประเมินไปจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานกำหนดนโยบายและ วางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา						☐ 109
24	ผู้บริหารตรวจสอบการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้แผนการประเมินผลการเรียนรู้ ในรายวิชาที่รับผิดชอบ						☐ 110

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
25	ผู้บริหารตรวจสอบการนำผลการประเมินไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน						☐ 111
26	ส่งเสริมพัฒนาระบบและเทคนิควิธีการวัดประเมินผล การเรียนรู้ด้านต่างๆ แก่ครูและบุคลากรของ สถานศึกษา						☐ 112
27	ส่งเสริมการให้คำปรึกษาติดตามกำกับการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตาม หลักวิชาการและแนวทางที่สถานศึกษากำหนดไว้						☐ 113
28	ผู้บริหารหรือครูวิชาการ ตรวจสอบ กลั่นกรอง ปรับปรุงคุณภาพของวิธีการเครื่องมือ วัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา						☐ 114
29	ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับนายทะเบียนในการ รวบรวมตรวจสอบและประมวลผลการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน						☐ 115
30	ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับครูวัดผลในการรวบรวม ตรวจสอบและบันทึกผลการประมวลข้อมูลผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน						☐ 116
31	ผู้บริหารหรือครูวิชาการตรวจสอบและสรุปข้อมูลผล การเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคลแต่ละชั้นปีเมื่อจบ การศึกษาแต่ละระดับ						☐ 117
32	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ การจัดทำเอกสารหลักฐาน การศึกษาแก่คณะครู						☐ 118
33	ผู้บริหารหรือครูวิชาการ ตรวจสอบศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการปฏิบัติงานตามกรอบงานวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา						☐ 119

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
34	ส่งเสริมการจัดเตรียมเอกสารการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ให้พอเพียง						☐ 120
35	ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำ และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมิน และทดสอบคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน						☐ 121
36	จัดทำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บันทึกลงและ ประมวลผลการวัดและประเมินผลและทดสอบ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและองค์กรอื่นที่ เกี่ยวข้อง						☐ 122
37	สนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของงานวัดผล ประเมินผล และทดสอบคุณภาพการศึกษาให้เป็น ระบบถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้ และ พร้อมให้บริการกับผู้ร้องขอ						☐ 123
38	ส่งเสริมการจัดทำสมุดบันทึกเวลาเรียน ผลการเรียน ให้สอดคล้องกับแนวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด						☐ 124

ตารางที่ 6 การนิเทศงานวิชาการ 4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ข้อ	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน						☐ 125
2	ผู้บริหารจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวกแก่ครู						☐ 126
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา						☐ 127
4	ผู้บริหารนิเทศเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน						☐ 128
5	ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับให้ครูได้ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา						☐ 129
6	สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน						☐ 130
7	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิต การใช้สื่อ/นวัตกรรม ให้เป็นปัจจุบันพร้อมให้บริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน						☐ 131

ตารางที่ 7 การนิเทศงานวิชาการ 5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

ข้อ	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ผู้บริหารจัดหาหนังสือให้มีในห้องสมุดตามความต้องการของครูและนักเรียน						☐ 132
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน						☐ 133
3	ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อื่น						☐ 134

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
4	สนับสนุนให้จัดทำแผนปฏิบัติงาน/โครงการของงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น						☐ 135
5	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่าน สามารถศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้และสิ่งต่างๆได้อย่างต่อเนื่อง						☐ 136
6	สนับสนุนส่งเสริม พัฒนาห้องสมุดให้เกิดองค์ความรู้ พร้อมทั้งเก็บรักษา ซ่อมแซมหนังสือ วัสดุ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้						☐ 137
7	ส่งเสริมให้สำรวจแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ท้องถิ่น และพื้นที่ใกล้เคียง พร้อมทั้งจัดทำคู่มือ แหล่งเรียนรู้ดังกล่าวแก่ครู นักเรียน องค์กร หน่วยงาน สถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง						☐ 138
8	สนับสนุนการจัดทำสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา แหล่งเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆและประสานความร่วมมือกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร หน่วยงานมีส่วนร่วมส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน						☐ 139
9	ส่งเสริมสนับสนุน ครู นักเรียน ให้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น						☐ 140

ตารางที่ 8 การวัดประเมินผลการนิเทศ

ข้อ	การวัดประเมินผลการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ						☐ 141
2	การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการจำเป็นต้องมีการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการนิเทศ						☐ 142
3	การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการนิเทศ ในด้านทักษะ กระบวนการ						☐ 143
4	การประเมินเครื่องมือ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่นำมาประเมินผู้เข้ารับการนิเทศ						☐ 144
5	มีการใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศงานวิชาการ						☐ 145
6	การนำผลการประเมินมาใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาในครั้งต่อไป						☐ 146
7	การจัดทำรายการนิเทศงานวิชาการเพื่อสรุปผลการนิเทศแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ						☐ 147
8	การกำหนดให้คณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล						☐ 148
9	การประเมินผลการดำเนินการนิเทศงานวิชาการแต่ละกิจกรรม						☐ 149
10	การติดตามผลการดำเนินการนิเทศงานวิชาการเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง						☐ 150
11	การนำผลจากการประเมินเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์ ครั้งต่อไป						☐ 151
12	การนำผลจากการประเมิน วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการ						☐ 152
13	การระดมความคิดเห็นจากผู้รับการนิเทศในการสรุปการประเมินผลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานวิชาการ						☐ 153



คู่มือ การนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



คู่มือการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีพันธ์ สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ปวิวัติ แก้วรัตน์ะ

คำนำ

เอกสารคู่มือการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีแนวทางที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ กระบวนการนิเทศ การนิเทศงานวิชาการ และการวัดผลประเมินผลการนิเทศ

คู่มือการนิเทศงานวิชาการ ประกอบด้วย เนื้อหาการนิเทศงานวิชาการอยู่ 5 ประเด็น คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

และมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดพฤติกรรมต่อไปนี้

1. ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา และคุณค่าของตนเองที่จะร่วมดำเนินการให้บังเกิดความสำเร็จ
2. มีความรู้ความเข้าใจกับการใช้ คู่มือการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ใน ด้าน การวางแผนกลยุทธ์ ด้านกระบวนการนิเทศ การนิเทศงานวิชาการ และการวัดผล ประเมินผลการนิเทศ โดยสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมสนับสนุน แสวงหา พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และใช้ทรัพยากรที่ได้รับจัดสรรจากงบประมาณของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานฉบับนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อการเรียนรู้ที่แท้จริงของนักเรียน และทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุต่อไป

ปฎิวัติ แก้วรัตน์ะ

การบริหารงานสมัยใหม่ที่เน้นการสร้างเชื่อมั่นใจ ในการทำงานเป็นทีม และการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 6 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 6) ดังนั้น ในศาสตร์แห่งการนิเทศงานวิชาการไม่ว่าจะเป็นรูปแบบ กระบวนการเทคนิควิธีมีอยู่มากมาย หลากหลาย ซึ่งบุคลากรต่างๆที่เกี่ยวข้อง อาจเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม แต่ในแนวทางปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่โรงเรียนเป็นลำดับแรก คือครูผู้สอนต้องเปลี่ยนแปลงทั้งแนวคิดและการจัดกระบวนการเรียนการสอนจากเดิม มาเป็นการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนคิดแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูต้องตระหนักถึงคุณค่า ความสำคัญของตนเอง มุ่งเน้นไปที่การนิเทศงานวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และ การประเมินผล ในการดำเนินงานตามแผนมีกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติอยู่คือการมีแผนควบคุม กำกับ ติดตามและการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ ตามนโยบายของกฎกระทรวงศึกษาธิการ (กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา, 2550, หน้า 29 -31) ที่ระบุว่าให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน นั่นก็คือการบริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เต็มศักยภาพ

การนิเทศถือเป็นกระบวนการสำคัญ และมาตรการที่ตัวอย่างหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีนโยบายมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาชาติ จึงทำให้การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ฟิชเชอร์(Fischer, 2008, p. 1)กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถนำหลักการนิเทศงานวิชาการมาช่วยในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนและช่วยเหลือในการเรียนรู้ของนักเรียนอีกด้วย เนื่องจากการนิเทศงานวิชาการเป็นเทคนิควิธีการหนึ่งในการช่วยครูปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาวิชาชีพมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาครูทั้งก่อนประจำการ และครูประจำการ ซึ่งอะคีสันและกอลล์(Acheson & Gall, 1997, p. 235)กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของการนิเทศงานวิชาการหรือการเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นนั้นไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรอันเนื่องมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้ ไม่มีเวลาการนิเทศอย่าง

พอเพียง ขาดความรู้เรื่องการนิเทศวิธีการนิเทศและการสังเกตการณ์สอน ขาดความรู้ความเข้าใจ ยุทธวิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้ทำหน้าที่นิเทศขาดทักษะในการสื่อความหมายเพื่อการแนะนำหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ จากหลักการ แนวคิด เป้าหมายของการนิเทศการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกด้านนั้น กลิคแมน (Glickman, 1990, pp. 11-12) ได้กล่าวว่าการนิเทศงานวิชาการวัดได้จากคุณภาพของผู้เรียนที่พัฒนาขึ้นเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของครูที่พัฒนาเช่นเดียวกัน

การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาเป็นระบบที่ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานจนนำไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานตนเอง ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะเริ่มการนิเทศงานวิชาการ กันได้อย่างไร

ดังนั้น คู่มือ รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นรูปแบบ วิธีการนิเทศงานวิชาการ ในการดำเนินงาน มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมสร้างความตระหนักให้บุคลากร เห็นความสำคัญต่อการนิเทศงานวิชาการ เกิดผลการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูเพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษา โดยใช้คู่มือการนิเทศงาน วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำ คู่มือการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นไปใช้ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ให้สูงขึ้นได้
2. เพื่อผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาที่จะช่วยยกระดับคุณภาพ และการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรซึ่งได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ครูผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แนวคิดในการสร้างคู่มือ

แนวคิดในการสร้างคู่มือ

ความหมายของการนิเทศงานวิชาการ

การนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึงความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับการนิเทศ ในการพัฒนางานวิชาการ โดยการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก่ผู้รับการนิเทศ มีการวางแผน การแก้ปัญหา มีการกระตุ้น การให้กำลังใจ มีการสร้างบรรยากาศระหว่างเรียน และการวัดประเมินผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ความสำคัญของการนิเทศงานวิชาการ

ความสำคัญของการนิเทศงานวิชาการ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างผู้นิเทศกับผู้เข้ารับการนิเทศ การให้ความช่วยเหลือครุภัณฑ์ วิชาการทำงานการวางแผน การแยกแยะ วิเคราะห์สภาพปัญหา การแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างสมเหตุสมผลโดยการนำสื่อ นวัตกรรม สารสนเทศ เทคโนโลยี มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับต่อผู้รับผลประโยชน์

ประโยชน์ของการนิเทศงานวิชาการ

ประโยชน์ของการนิเทศงานวิชาการซึ่งเกิดจากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดังนี้

1. ผู้รับการนิเทศเกิดความตระหนัก มีความคิดเห็นในเชิงบวกเกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน
2. การมีความเชื่อมั่นในการทำงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจได้อย่างอิสระ เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยการนำสื่อ นวัตกรรม สารสนเทศ และเทคโนโลยี มาต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในเชิงบวก
5. การเกิดการกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากร มีวิสัยทัศน์ การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผลงานของตนเอง
6. การมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
7. การวัดและประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศงานวิชาการ

บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศงานวิชาการ คือ ผู้บริหารเป็นทั้งผู้ชี้แนะผู้นำทางวิชาการ การวัดผลประเมินผล มีวิสัยทัศน์ ทศนคติ เจตคติที่ดีต่อการนิเทศ มีระเบียบวินัย มีมนุษยสัมพันธ์ และต้องเป็นผู้ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง ในการนำสื่อ นวัตกรรม สารสนเทศ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาปรับปรุงกระบวนการนิเทศงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการ

เรียนการสอน ของครูหรือบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการจัดปัญหา

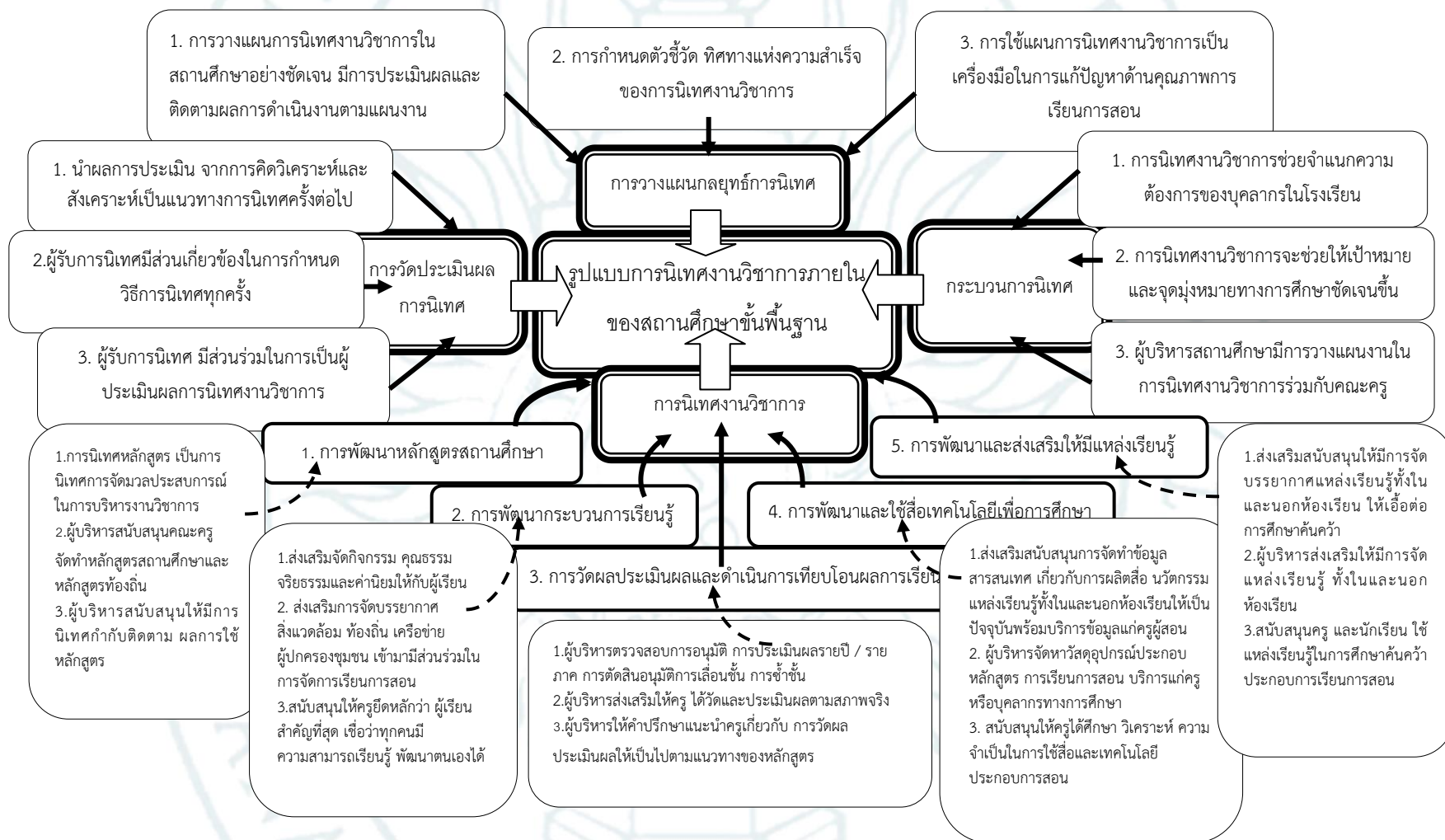
บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ประเภทคือ

1. ผู้นิเทศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูหรือบุคลากรที่สอนในสถานศึกษา ที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งทำให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปจากโรงเรียน ศักขานิเทศก์และอาจารย์ไปถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โครงสร้างการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ ประกอบด้วยปัจจัยหรือวิธีการต่างๆที่สำคัญ ซึ่งเป็นประโยชน์ที่จะทำให้การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศดังนี้



ส่วนที่ 3 การนำไปใช้

การนำไปใช้

การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)

การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ เป็นการกำหนดนโยบาย การวางแผน การกำหนด ยุทธศาสตร์ เพื่อให้การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นวางแผนที่ให้ความสำคัญกับการมองไปสู่นาคต ทั้งนี้เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ และการพิจารณา ถึงทางเลือกต่าง อย่างรอบครอบ ชัดเจน การวางแผนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการ เก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุด เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเลือกแนวทางการนิเทศ ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ศักยภาพของหน่วยงาน กำหนดภาพอนาคต เป้าหมายและวิธีการจะบรรลุจุดหมายปลายทาง นอกจากนี้การวางแผนยังช่วยพยากรณ์สิ่งอาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและที่จะส่งผล กระทบต่อการนิเทศงานวิชาการ ทั้งในด้านโอกาส และปัญหาอุปสรรค เพื่อการปฏิบัติในอนาคต

ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้อง คำนึงถึง นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลัก โดยมีขั้นตอนในการ ดำเนินงาน ดังนี้

1. ทบทวนภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้ทราบขอบข่ายงานวิชาการ ภาระหน้าที่ อะไร เป็นงานหลัก และงานสนับสนุนในหน้าที่
2. วิเคราะห์สถานภาพในปัจจุบัน เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของหน่วยที่ จะนำไปสู่ความสำเร็จ
3. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัด วิสัยทัศน์ เป็นการมองภาพรวมสู่อนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกำหนดจุดหมายปลายทางอย่างชัดเจน ภารกิจ เป็นสิ่งที่จะทำให้ หน่วยงานประสบผลสำเร็จ หรือบรรลุจุดหมายปลายทางนั่นเอง

การนำไปใช้

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการวางแผนกลยุทธ์ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตามหลักของการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อวิเคราะห์หา จุดอ่อน, จุดแข็ง, โอกาส และอุปสรรค ของผลจากการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษาที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อผลจากข้อ 1. มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในการนิเทศงานวิชาการภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนที่ 3 นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นพันธกิจที่ต้องดำเนินการนิเทศงานวิชาการให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และดำเนินการตามแผน

ตารางที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์กำหนดเป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
1.การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ	1.1 การวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาต้องชัดเจน มีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน 1.2 การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ 1.3 การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน

ตารางที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่

1. การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
1.1 การวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาต้องชัดเจน มีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการ อย่างชัดเจน มีการประเมินผล	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษา อย่างชัดเจน มีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงาน
1.2 การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัด	ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดและทิศทางที่แน่นอน	ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดและทิศทาง การนิเทศที่แน่นอน และทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ
1.3 การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน	ผู้บริหารมีการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา	ผู้บริหารมีการใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการนิเทศ

แนวคิดทฤษฎี กระบวนการนิเทศงานวิชาการ เกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี เพื่อให้เกิดการกระตุ้นพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ ให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ดังนี้

- 1.การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการนิเทศงานวิชาการ การบังคับการควบคุม การจูงใจให้เกิดการปฏิบัติตามเป้าประสงค์ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 2.การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดการยอมรับนับถือในคุณค่าแก่กันและกัน
- 3.การสนับสนุนการมีส่วนร่วมคือ การเข้าร่วมมือและสนับสนุน ต้องรับผิดชอบร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์และการประเมินการนิเทศงานวิชาการ
- 4.การปฏิบัติและการแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจของการสนับสนุนการนิเทศงานวิชาการให้บรรลุผล

การนำไปใช้

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ ดำเนินการดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศงานวิชาการ การจูงใจให้เกิดการปฏิบัติตามเป้าประสงค์
2. การปฏิบัติและการแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจในการสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จ

ตารางที่ 3 แนวคิดทฤษฎี กระบวนการนิเทศงานวิชาการกำหนดเป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมตัวบ่งชี้

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
2. แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ	1. การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน 2. การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู

ตารางที่ 4 เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่
2. แนวคิดทฤษฎี กระบวนการนิเทศงานวิชาการ

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
1. การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการนำมาจำแนกความต้องการของบุคลากร	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการมาจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการตามเป้าหมายที่กำหนด	ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการตามที่เป้าหมายกำหนดและมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู	ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการนิเทศงาน	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศงานวิชาการร่วมกันคณะครูและผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแก้ไข

การนิเทศงานวิชาการ

การดำเนินงานการนิเทศงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการของโรงเรียน มีขอบข่ายที่กว้างมาก โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การดำเนินการจัดการการเรียนการสอน เกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

การนำไปใช้

1. สถานการณ์สิ่งแวดล้อมหรือบรรยายการศรอบๆตัวผู้เรียนจะต้องเอื้อต่อการเรียนรู้ จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์
2. เนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การวัดประเมินผลต้องเป็นกระบวนการให้คำอธิบายที่เป็นตัวเลขตามลำดับแตกต่างกัน และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล

4. ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการยอมรับและวิสัยทัศน์กว้างไกลในการนำคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้กับงานเพื่อหวังผลที่ดีขึ้น และปรับปรุงกลยุทธ์ในองค์การทั้งนี้การยอมรับและการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในเรื่องเทคโนโลยีเป็นภาพความคิดที่ดีในการมองอนาคตข้างหน้า

5. แหล่งชุมชนเป็นทรัพยากรที่ประกอบด้วยสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมดรวมทั้ง

ตารางที่ 5 การนิเทศงานวิชาการ กำหนดเป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1. การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลงประสพการณ์ในการบริหารงานวิชาการ 2. ผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้(หลักสูตรแกนกลาง) 3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	1. ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน 2. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ห้องเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน 3. สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้
3. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	1. ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี / รายภาค การตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น การเข้าชั้น 2. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง
4.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน 2. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา 3. สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน
5.การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน 3. สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบการเรียนการสอน

ตารางที่ 6 ตัวชี้วัดที่ 3. การนิเทศงานวิชาการ

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
1. การนิเทศหลักสูตรเป็นการนิเทศการจัดมวลงบประมาณในการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหารมีการนิเทศหลักสูตรสถานศึกษา	ผู้บริหารมีการนิเทศหลักสูตรสถานศึกษาและมีการจัดมวลงบประมาณการดำเนินงาน	ผู้บริหารมีการนิเทศหลักสูตรสถานศึกษาและมีการจัดมวลงบประมาณในการบริหารงานวิชาการ
2.ผู้บริหารสนับสนุนคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้(หลักสูตรแกนกลาง)	ผู้บริหารมีการสนับสนุนคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ผู้บริหารมีการสนับสนุนคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	ผู้บริหารมีการสนับสนุนคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นและมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตามผลการใช้หลักสูตร	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการนิเทศ	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการใช้หลักสูตร นำมาปรับปรุงแก้ไขใช้ในการศึกษาต่อไปอย่างต่อเนื่อง
4.ส่งเสริมจัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน	มีการส่งเสริมจัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม	มีการส่งเสริมจัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างความตระหนักให้แก่ผู้เรียน	มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังค่านิยมที่ดีแก่ผู้เรียน
5. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ห้องเรียน ครูช่วยผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	มีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน	มีการส่งเสริมการจัดสิ่งแวดล้อม ภายในห้องเรียนทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อการเรียนรู้	มีการส่งเสริมการจัดสิ่งแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
6. สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูยึดหลักการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมให้กับผู้เรียน
7. ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้น การเข้าชั้น	ผู้บริหารตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	ผู้บริหารตรวจสอบการกำหนดระเบียบ การวัดผลประเมินผล การเทียบโอนความรู้ ประเมินตามสภาพจริง	ผู้บริหารตรวจสอบการกำหนดระเบียบ การวัดผลประเมินผล การเทียบโอนความรู้ ประเมินตามสภาพจริง และพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินให้ได้มาตรฐาน
8. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผล ประเมินผล ให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่คณะครูด้านการวัดประเมินผล	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่คณะครูด้านการวัดประเมินผล เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางที่กำหนด	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่คณะครูด้านการวัดประเมินผล เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางและปรับปรุงเครื่องมือวัดประเมินอยู่เสมอ
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดประเมินผล	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดประเมินผลและนำผลมาปรับปรุงอยู่เสมอ	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดประเมินผลตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ทันสมัยเสมอ

ตารางที่ 6 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
10. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ทั้งการผลิตสื่อ นวัตกรรม บริการแก่ครูผู้สอน	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อมบริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน
11. ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ประกอบหลักสูตร	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การจัดการเรียนสอน บริการแก่คณะครู	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ประกอบหลักสูตร การจัดการเรียนสอน และพัฒนาสื่อเผยแพร่สื่อแก่คณะครู
12. สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน	ผู้บริหารสนับสนุนได้ศึกษา วิเคราะห์การใช้สื่อ	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาวิเคราะห์ การใช้สื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาวิเคราะห์การใช้สื่อและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางประกอบการสอน
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ ภายในห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า

ตารางที่ 6 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
14. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียนนอกห้องเรียนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้
15. สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษา ค้นคว้า ประกอบการเรียนการสอน	ผู้บริหารสนับสนุนครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้	ผู้บริหารสนับสนุนครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า	ผู้บริหารสนับสนุนครูและนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้า อย่างยั่งยืน

การประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ

การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งเป็นการประเมินผลการนิเทศประกอบการประเมินผลการกระทบ การประเมินผลประสิทธิผล การประเมินความยั่งยืน และการประเมินการถ่ายทอดส่งต่อ

การนำไปใช้

1. การประเมินผลต้องคำนึงถึงความต้องการที่จำเป็น ปัญหา คุณสมบัติ และโอกาส ที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขแวดล้อมหนึ่งที่กำหนดขอบเขต การจำแนก การจัดเตรียม และการประเมินความชัดเจน ข้อมูลพื้นฐาน

ตารางที่ 7 ตัวชี้วัดที่ 4. พฤติกรรมตัวบ่งชี้

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
8. การวัดผลประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ	1. การนำผลการประเมิน จากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป 2. ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง 3. ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ

ตารางที่ 8 ตัวชี้วัดที่ 4. การวัดผลประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ

พฤติกรรมบ่งชี้	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
1. การนำผลการประเมินจากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป	ผู้บริหารนำผลการประเมินผลการนิเทศมาปรับปรุงเพื่อนิเทศครั้งต่อไป	ผู้บริหารนำผลการประเมินผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อนิเทศครั้งต่อไป	ผู้บริหารนำผลการประเมินผลการนิเทศมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศครั้งต่อไป
2. ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง
3. ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็น ผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินบางครั้ง	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ทุกครั้ง	ผู้บริหารให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ ทุกครั้งและนำผลการนิเทศไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อรอบการประเมินในครั้งต่อไป

**แบบประเมินประสิทธิภาพ
การนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ชื่อโรงเรียน.....อำเภอ.....ตำบล.....จังหวัด.....

คำชี้แจง ให้ผู้ประเมินทำการประเมินตามสภาพจริงตามรายการประเมินและให้ระดับคุณภาพตามคำอธิบายโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับคุณภาพที่เห็นว่าเหมาะสม

ระดับคุณภาพ

- 3 หมายถึง มีความสอดคล้อง / ครอบคลุม / เหมาะสมมากที่สุด
2 หมายถึง มีความสอดคล้อง / ครอบคลุม / เหมาะสมปานกลาง
1 หมายถึง มีความสอดคล้อง / สม่่าเสมอ / เหมาะสมน้อย

ตารางที่ 1 แสดงการประเมินประสิทธิภาพ การนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลำดับ	ประเด็นการประเมินงานวิชาการ	ระดับคุณภาพ		
		1	2	3
1. การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศงานวิชาการ				
1	การวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษาต้องชัดเจนมีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน			
2	การกำหนดตัวชี้วัด ทิศทางแห่งความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการ			
3	การใช้แผนการนิเทศงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน			
2. แนวคิด กระบวนการนิเทศงานวิชาการ				
4	การนิเทศงานวิชาการช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน			
5	การนิเทศงานวิชาการจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น			
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการนิเทศงานวิชาการร่วมกับคณะครู			

ตารางที่ 2 การประเมินประสิทธิภาพ การนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลำดับ	ประเด็นการประเมินงานวิชาการ	ระดับคุณภาพ		
		1	2	3
3. การนิเทศงานวิชาการ มีองค์ประกอบประเด็นย่อย 5 ข้อ				
ข้อที่ 1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา				
1	การนิเทศหลักสูตร เป็นการนิเทศการจัดมวลงประสพการณ์ในการบริหารงานวิชาการ			
2	ผู้บริหารสนับสนุนคณะครู จัดหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ (หลักสูตรแกนกลาง)			
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ผลการใช้หลักสูตร			
ข้อที่ 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้				
1	ส่งเสริมจัดกิจกรรม คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้กับผู้เรียน			
2	ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ห้องเรียน เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน			
3	สนับสนุนให้ครูยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้			
ข้อที่ 3. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน				
1	ผู้บริหารตรวจสอบการอนุมัติ การประเมินผลรายปี/รายภาค การตัดสิน อนุมัติการเลื่อนชั้น การข้ามชั้น			
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร			
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง			
ข้อที่ 4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา				
1	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นปัจจุบันพร้อม บริการข้อมูลแก่ครูผู้สอน			
2	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร การเรียนการสอน บริการ แก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา			
3	สนับสนุนให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและ เทคโนโลยีประกอบการสอน			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นการประเมินงานวิชาการ	ระดับคุณภาพ		
		1	2	3
3. การนิเทศงานวิชาการ มีองค์ประกอบประเด็นย่อย 5 ข้อ				
ข้อที่5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้				
1	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า			
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน			
3	สนับสนุนครู และนักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบการเรียนการสอน			
4. การวัดผลประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ				
1	การนำผลการประเมิน จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการนิเทศครั้งต่อไป			
2	ผู้รับการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิธีการนิเทศทุกครั้ง			
3	ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ			

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	น้อยกว่า 50	ปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	50.00 – 59.00	พอใช้
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	60.00 – 69.00	ดี
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	70.00 – 79.00	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	80.00 – 100	ดีเยี่ยม

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้ประเมิน

ส่วนที่ 4 บทส่งท้าย

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่นำ รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นไว้ใช้ จะสามารถยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ให้สูงขึ้นได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษา ที่จะช่วยยกระดับคุณภาพ และการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. บุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ ในการดำเนินการนิเทศงานวิชาการที่นำรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ผู้บริหารและคณะครูเกิดความตระหนัก ในการพัฒนาวิชาชีพ
4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ครูผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมวิชาการ. (2551). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- Acheson, Keith A., and Meredith G, Damien. (1997). **Techniques in the Clinical Supervision of Teachers**. Longman Publishers USA, : A Division of Addison Wesley Longman, Inc.
- Fischer, Cheryl F. **Supervision of Instruction** [Online]. Accessed 15 Octoble 2008. Available from <http://www.Stanwartz.com/adminbook/chap3.htm>.
- Frederick I. Herzberg. (2005) “Molivation Hygiene Theory” *Organizational Behavior I: Essential Theories Of Motivation and Leadership* (ME Sharpe, Inc. March 30,2005),61-72
- Glickman,Carl D.(1990). **Development Supervision : Alternative Practice for Helping Teacher Improve Instruction**. Washington D.C. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Harris, B. M. (1985), **Supervisory Behavior in Education**, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.Inc
- Jame R. Mark and King Stoop, (1985). *Handbook of Education Supervision : A Guide Of The Practice*, 3rded> (Boston : Allyn and Bacon, 1985), 5

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายปวิวัติ แก้วรัตน์ะ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 20 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2501
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 303 ถนนสุนทรารายณ์ ซอย 3 ตำบลในเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู (ชำนาญการพิเศษ) โรงเรียนบ้านกงหิน ตำบลท่าอุแท อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี 84360 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) วิชาเอกภูมิศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2546	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) วิชาเอกพลศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2558	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารเพื่อการ พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี