

ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



โสภาวดี ทนินชัย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL SUPERVISION AND EFFICIENCY
OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER CHIANG RAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



SOPAWADEE TANUNCHAI

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงาน

ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ โสภาวดี หนั่นชัย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตาวัลย์ อุ่นทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สัมปโน)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** โสภาวดี หนั่นชัย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง
- คำสำคัญ:** ความสัมพันธ์, การนิเทศภายใน, ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL SUPERVISION AND EFFICIENCY
OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER CHIANG RAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: Sopawadee Tanunchai, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration),
University of Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Relationship Internal Supervision Efficiency

ABSTRACT

This study aimed to: 1) investigate the nature of internal supervision practices in schools, 2) assess the effectiveness of teacher performance, and 3) explore the relationship between internal supervision and teacher performance effectiveness. The sample comprised 333 school administrators and teachers under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument utilized was a structured questionnaire based on a five-point Likert scale, exhibiting a reliability coefficient of 0.986. Data analysis involved the use of descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics through Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that: 1) Internal supervision practices were perceived overall at a high level. Specifically, the domain of supervision planning attained the highest mean score, followed by the implementation of internal supervision, whereas the domain concerning the surveying and analysis of current conditions, problems, and needs registered the lowest mean score. 2) Teacher performance effectiveness was similarly evaluated at a high level. Among the dimensions assessed, instructional planning and design yielded the highest mean score, followed by the setting of student quality objectives, the use of instructional media and technology, and individualized student analysis, respectively. The domain of assessment and evaluation demonstrated the lowest mean score. 3) A statistically significant positive correlation at the 0.01 level was identified between internal supervision and teacher performance effectiveness, both in overall terms and across all specific dimensions.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายธนากร ดอนแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฮองลี่ (ค่ายเม็งรายมหาราชอุปถัมภ์) และนางสาวเหมือนฝัน พิจารณ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

โสภาวดี ทนชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
กรอบแนวคิดในการวิจัย	65
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	76
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่.....	81
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	81
บทที่ 5 บทสรุป.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผลการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	102
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	110
ภาคผนวก ค ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	118
ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	120
ประวัติผู้วิจัย.....	121

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	36
ตาราง 2 แสดงตารางสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา	50
ตาราง 3 แสดงจำนวนโรงเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	67
ตาราง 4 แสดงจำนวนสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษานิเทศภายใน	76
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษานิเทศภายใน	77
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษานิเทศภายใน	78
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษานิเทศภายใน	79
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษานิเทศภายใน	80
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน....	82
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน....	82
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน....	83
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน....	84
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน....	86
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน....	87
ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงาน	88

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	65
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 กล่าวว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทย เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการที่จะพัฒนาคน การที่เด็กทุกคนได้รับการจัดการศึกษาที่ทั่วถึงและมีคุณภาพนั้น จะช่วยให้เด็กสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ และจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543) การพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม และสามารถนำไปประกอบอาชีพต่อไปได้ ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กรมพระราชบัญญัติ, 2542) การจัดการศึกษาควรพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุลเติบโตอย่างมีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างมากที่จะช่วยในการขับเคลื่อนและนำหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ อันได้แก่ การเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ปลูกฝังทักษะชีวิต และเตรียมความพร้อมสู่อนาคต เป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน รวมไปถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใฝ่เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาวิธีการสอนและปรับเปลี่ยนเทคนิคการสอนของตนเอง เพื่อให้สอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และติดตามเทคโนโลยีการศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

รัฐบาลได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งในส่วนของกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์นั้น ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ซึ่งประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย คือ การพลิกโฉมเปลี่ยนบทบาท “ครู” ให้เป็นครูรุ่นใหม่ในยุคสมัยที่เทคโนโลยีได้ล้ำหน้าไปไกลและโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บทบาทของครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ

ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (วิจิตร ศรีสอาน, 2560) ดังนั้น ครูผู้สอนควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และตัวครูเอง เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวหน้า พร้อมกับสร้างอนาคตที่ดีให้กับเด็กไทย (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2560)

การยกระดับคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระบุว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ให้กับผู้เรียน จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาให้กับผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และกระบวนการส่งต่อในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาระบบการเรียนรู้และการวัดผล ประเมินผลฐานสมรรถนะ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นแห่งอนาคต การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะ และผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) สถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และมีความมุ่งมั่นที่จะมอบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงแก่นักเรียนทุกคน มีประสบการณ์การสอนที่กว้างขวาง และมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก อีกทั้งครูที่เป็นหัวใจสำคัญของทุกโรงเรียน ควรเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีคุณสมบัติสูงและทุ่มเทให้กับอาชีพของตน เป็นผู้มีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และทำให้น่าสนใจสำหรับนักเรียน

การนิเทศภายใน จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย เนื่องจากการนิเทศภายในเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำทางการศึกษาไทยให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ และยังมีเหตุผลสำคัญหลายประการที่สนับสนุนความจำเป็นของการนิเทศภายในของสถานศึกษา ได้แก่ การนิเทศภายในช่วยให้ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำ ช่วยครูให้มีการพัฒนาตนเองในด้านการออกแบบบทเรียน เทคนิคการจัดการเรียนสอน รวมไปถึงการใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล ซึ่งส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้มีส่วนร่วม สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญคือบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ การนิเทศภายในยังเป็นการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (ชุตินันท์ ก้อนทอง, 2564) การนิเทศภายในยังมีส่วนที่จะช่วยให้โรงเรียนมีระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูผู้สอนทำงานกันเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน มุ่งมั่นพัฒนานักเรียน ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น โรงเรียนมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของชุมชน อีกทั้งยังทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจาก

ครูผู้สอน สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสำหรับการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ และดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การนิเทศภายในสถานศึกษา ยังช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาของรัฐ พัฒนานักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาไทย และยังตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอีกด้วย การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย ช่วยให้ครูผู้สอน โรงเรียน และนักเรียนให้มีพัฒนาการส่งผลให้การศึกษาไทยก้าวหน้า นักเรียนไทยมีคุณภาพ พร้อมแข่งขันในระดับเวทีสากลอีกด้วย

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรวดี ยิ่งยงค์, 2563) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การนิเทศภายในยังเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ การนิเทศภายในบางโรงเรียนขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ ขาดแผนงานที่ชัดเจน และขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถใช้ผลการนิเทศเพื่อพัฒนาครูได้อย่างแท้จริง (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2561) ผู้ทำหน้าที่นิเทศขาดความรู้ความสามารถที่เพียงพอ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มสาระอาจยังขาดความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ในการนิเทศภายใน ส่งผลให้การให้คำแนะนำหรือการพัฒนาไม่ตรงจุด (จิราพร สวัสดิ์พานิช, 2562) ภาระงานที่มากเกินไปของครูและผู้บริหารสถานศึกษามักมีภาระงานอื่น ๆ ที่หลากหลาย จึงไม่มีเวลาในการดำเนินการนิเทศภายในหรือรับการนิเทศอย่างเต็มที่ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560) ครูบางรายอาจไม่ให้ความร่วมมือหรือไม่เปิดใจยอมรับคำแนะนำจากการนิเทศเนื่องจากขาดแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน หรือไม่เห็นความสำคัญของกระบวนการนิเทศภายในทำให้ไม่สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการสอนได้ (นันทวัน สุวรรณปิยะศิริ, 2564) และสถานศึกษาบางแห่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ เช่น ด้านงบประมาณ เทคโนโลยีและสื่อการสอน ส่งผลให้การนิเทศภายในไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญทัน ดอกไธสง, 2563)

การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชากรและสังคมในภาพรวม โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและโครงสร้างสังคม การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่หลากหลายของผู้เรียน ไม่เพียงเฉพาะความรู้เชิงวิชาการ แต่ยังรวมถึงทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Trilling, 2009) ซึ่งทั้งหมดนี้ ล้วนต้องอาศัย “ครู” เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน ครูในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และผู้พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของระบบการศึกษา

ความสามารถและความมุ่งมั่นในการทำงานของครูจะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาในภาพรวม (Darling-Hammond, 2000)

ประสิทธิภาพการทำงานของครู (Teacher Performance Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) โดย Fullan (1991) ระบุว่า ครูที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพอีกด้วย อย่างไรก็ตาม แม้ครูจะเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา แต่การศึกษางานวิจัยหลายฉบับกลับพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครูในสถานศึกษาหลายแห่งยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยเฉพาะในด้านภาระงานที่มากเกินไป การขาดแรงจูงใจ การขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) นอกจากนี้ รายงานจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ยังชี้ว่าแม้ครูไทยส่วนใหญ่มีความตั้งใจและทุ่มเทกับการสอน แต่หลายคนยังขาดการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการทำวิจัยในชั้นเรียน อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้การศึกษาและวิเคราะห์ “ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา” จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดเป้าหมายรวมของการพัฒนาการศึกษา ไว้ดังนี้ 1) High Quality Student คุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีสมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสาธารณะ เป็นคนดี คนเก่ง มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะภาษา ทักษะทางเทคโนโลยี สามารถอ่านออกเขียนได้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมให้สอดคล้องกับบริบท 2) High Quality Teacher คุณภาพครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ดี (ความสามารถทางวิชาการที่รู้ลึก รู้รอบและรู้จริง) มีจิตวิญญาณความเป็นครูมืออาชีพ และมีสมรรถนะสูง (รักในอาชีพ เป็นผู้เสียสละ อดทน มุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ศรัทธาในผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสวงหาความรู้ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา) 3) High Quality School คุณภาพสถานศึกษา สถานศึกษามีความสะอาด มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ บรรยากาศร่มรื่น น่าอยู่ น่าเรียน

มีอัตลักษณ์และจุดเด่น หรือ Best Practice ของตนเอง และ 4) High Quality Office คุณภาพของสำนักงานมีความเป็นมาตรฐานในระดับ ดีเยี่ยม มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ AA Excellence ให้บริการด้วยความรวดเร็ว (เป็นระบบ รวดเร็ว ทันเวลา และทำงานเป็นทีม) เต็มใจ (ให้บริการด้วยความเต็มใจ เสมอภาค เป็นกัลยาณมิตรที่ดี) และถูกต้อง (ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของธรรมาภิบาล รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน) ซึ่งทั้งหมดนี้ คือแนวทางการดำเนินงานในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และมุ่งมั่นในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดี สร้างความเข้มแข็งด้วยการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารและการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เนื่องจากเชื่อว่าหากสามารถเข้าใจปัจจัย หรือกระบวนการนิเทศภายในที่ส่งผลดีต่อครูได้อย่างชัดเจนก็จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานนิเทศภายในให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและส่งผลให้ครูมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมในที่สุด นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงเพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือเพื่อออกแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพในระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ของจังหวัดเชียงรายที่ยังคงมีความหลากหลาย ทั้งในด้านทรัพยากรบุคคลและบริบททางการศึกษาอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

กรณีศึกษาภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากสถานศึกษาทั้งหมด 139 แห่ง จำนวน 1,987 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 333 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) สัดส่วนของลักษณะที่สนใจประชากรเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้ศึกษายอมรับได้เท่ากับ 5% เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดสถานศึกษา โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 9 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 11 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ 2 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 22 คน ขนาดกลาง จำนวน 172 คน และขนาดเล็ก จำนวน 139 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

2.1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

2.1.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

2.1.4 การนิเทศภายในสถานศึกษา

- 2.1.5 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.1.6 ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.1.7 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
 - 2.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
 - 2.2.3 ความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 การนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 3.1.1 ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 3.1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 3.1.3 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 3.1.4 ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.2 ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
 - 3.2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน
 - 3.2.2 ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล
 - 3.2.3 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
 - 3.2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี
 - 3.2.5 ด้านการวัดและประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการนิเทศที่ดำเนินการภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา หรือคณะกรรมการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ขั้นตอนพื้นฐานของการนิเทศ ที่มุ่งสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง ปัญหา และความต้องการของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้วางแผนและออกแบบการนิเทศให้ตรงกับบริบทและเป้าหมายของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการเตรียมการนิเทศ โดยอิงจากข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา โดยผู้นิเทศร่วมกับผู้รับการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์ แนวทาง วิธีการ และกิจกรรมที่เหมาะสม พร้อมทั้งวางแผนการดำเนินงาน มอบหมายหน้าที่ และจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การนำกิจกรรมหรือแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศดำเนินการตามขั้นตอน เทคนิค วิธีการ และกำหนดการที่วางแผนไว้ ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินผล และสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ด้านการประเมินผลและปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการตรวจสอบ ตัดสินคุณภาพ และพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับปรุงแนวทางการนิเทศให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะความรู้ที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน คือ การวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล คือ กระบวนการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านพัฒนาการ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความ

ต้องการเฉพาะบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของผู้เรียนแต่ละราย อันเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตามศักยภาพและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน เริ่มตั้งแต่การศึกษาหลักสูตร วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบเนื้อหา กิจกรรม วิธีการสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลที่สอดคล้องกัน โดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ความสามารถ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี คือ การนำเครื่องมือ สื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพสูงขึ้น ผ่านการถ่ายทอดข้อมูล การสื่อสาร และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน

5. การวัดและประเมินผล คือ กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการวัดจะใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่เหมาะสมเพื่อกำหนดระดับความถูกต้อง หรือพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก ขณะที่การประเมินผลจะใช้ข้อมูลจากการวัดเพื่อตัดสินว่าผู้เรียนบรรลุผลตามที่คาดหวังหรือไม่ การประเมินผลยังช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างนักเรียนและสามารถใช้ในการตัดสินใจด้านการพัฒนาผู้เรียนในระดับต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และสะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสะท้อนถึงสภาพการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ได้ทราบระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาครูให้มีความสามารถและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
3. ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาเชิงระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
4. ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครูและนักเรียนได้อย่างเหมาะสม
5. เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ศิษยานุศิษย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักวิจัยที่สนใจศึกษาต่อยอดในด้านการนิเทศภายในหรือการพัฒนาครูในอนาคต



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวม สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 การนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 1.5 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 1.6 ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 1.7 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
 - 2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
 - 2.3 ความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา มีความหมายที่แตกต่างกันออกไป ตามแนวคิด ความเชื่อ จุดมุ่งหมายของแนวทางการจัดการศึกษาที่ได้เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย ดังนั้น ความหมายของการนิเทศการศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งตามความหมายของรูปศัพท์และความหมายตามแนวทางของการบริหาร กล่าวคือ ความหมายตามรูปศัพท์ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 ได้ให้ความหมายของ “การนิเทศ” ว่าหมายถึง การชี้แจง การแสดง และการจำแนก (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

วันเพ็ญ ยศดุษฎี (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างเป็นระบบของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา และทำให้เกิดผลต่อผู้เรียนสูงสุด

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 182) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำ ทำเป็นตัวอย่างเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอนและหลักสูตร โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

วัชร เล่าเรียนดี (2553, หน้า 5) กล่าวถึง ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมและที่ไม่ใช่การบังคับ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนที่สร้างความก้าวหน้าให้กับนักเรียน เป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญ โดยเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ การสร้างขวัญกำลังใจ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 204) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยมุ่งให้ครูผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย

ฉวีวรรณ พันวัน (2552, หน้า 9) กล่าวถึง ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่าหมายถึง กระบวนการร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้ได้พัฒนาเต็มศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนและแนะนำครูอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน

ที่สร้างความก้าวหน้า และความเจริญงอกงามของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครู และมุ่งหวังที่จะให้ครูช่วยเหลือตนเองได้

2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

จิตติมา วรณศรี (2557, หน้า 107 - 108) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ดังนี้

1. เพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน
4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น
5. เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียนในชั้นเรียน
6. เพื่อติดตาม ดูแลการจัดการเรียนรู้และดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
7. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
8. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมการคิดค้นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
9. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพของครู
10. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 33) ได้ให้ความหมายจุดมุ่งหมายของการนิเทศ

การศึกษาไว้ว่า

1. เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
3. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และชื่นชมในผลงาน
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม

กรรทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 3) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

มีดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติการนิเทศได้
2. เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
3. เพื่อช่วยเหลือ และจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการเรียนรู้
4. เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ

Beach and Reinhartz (2000) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็น การดำเนินเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและความงอกงามในวิชาชีพในระยะ ยาว ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและการพัฒนาขึ้นอยู่กับระบบที่มี พื้นฐานความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการ สอนในชั้นเรียน

รุ่งชัชดาพร พรเวหะชาติ (2551) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษามีหน้าที่ ที่จะทำให้สถานศึกษาเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ภารกิจของ ศึกษา นิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาตนเองมิใช่เน้นแต่เรื่องเทคนิคการสอน และคิดค้น ระเบียบวิธีการสอนเท่านั้น หากแต่ยังต้องมุ่งเสริมสร้างความเจริญเติบโตของนักเรียน รอบด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม

จากแนวคิดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การนิเทศ การศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาครูเป็นสำคัญ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริม ให้ครูเกิดการพัฒนาใน ด้านต่าง ๆ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ประโยชน์ในการเรียน การสอน และพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

3. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อสถานศึกษา เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้าน สภาพแวดล้อม สังคม เทคโนโลยี หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ส่งผลให้การจัดการศึกษา มีปัญหา และทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความต้องการที่จะพัฒนาการศึกษาได้มากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้อง ใช้วิธีการนิเทศศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว และเพื่อให้ทัน ต่อความก้าวหน้าของโลกและเทคโนโลยีความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554, หน้า 56) ได้กล่าวถึง ความจำเป็น ในการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน

2. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง

3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ การศึกษากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการกับครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน และการศึกษาได้ขยายตัวอย่างมาก ดังนั้นจึงต้องอาศัยความช่วยเหลือกันมากขึ้น

2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนแล้วอย่างดี แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง

3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างมากต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างกัน และต้องเผชิญกับภาระที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่สามารถสละเวลาได้เพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ดังนั้นการนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้

5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นมากต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่อยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

วิจิตร ละอองเดช (2551, หน้า 13) กล่าวถึง ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาว่า ระบบนิเทศการศึกษามีกำลังไม่เพียงพอที่จะดูแลและให้ความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ในปัจจุบันครูในสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงทางสังคม หลักสูตรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การรักษามาตรฐานของการศึกษาต้องอาศัยผู้ชำนาญ โดยเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมาทำงาน และช่วยนิเทศความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครูที่สอนประจำให้มีความคิดกว้างไกล ก้าวหน้า ต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้แก้ไขปัญหา

ได้ตรงเป้าหมาย จึงกล่าวได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 5) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเกิดจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่จะพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็น ดังนี้

1. สังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความรู้สาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และเทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการนิเทศการศึกษาก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
2. การนิเทศการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้กระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย
3. การนิเทศการศึกษามีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการรักษาควบคุมมาตรฐานการศึกษาของประเทศ
4. การประสานงานที่จะให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้ความช่วยเหลือตามสภาพที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้กิจกรรมการนิเทศเป็นตัวกระตุ้นหรืออำนวยความสะดวก หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม

จากนักการศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษานั้น สามารถสรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายหลัก เพื่อให้ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับปรุง และพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน พัฒนานวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

4. การนิเทศภายในสถานศึกษา

นนทพร วัฒนะ (2559, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาการทำงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ร่วมมือกันพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ปาริยัตน์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาใน

สถานศึกษา อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัชร เล่าเรียนดี (2550, หน้า 120) กล่าวถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาว่าเป็น กระบวนการนิเทศการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

ฉวีวรรณ พันวัน (2552, หน้า 9) สรุปการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการการทำงานร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการนิเทศที่ดำเนินการภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา หรือคณะกรรมการนิเทศภายใน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการพัฒนาครูเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน 2) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การกำหนดแนวทาง กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาในการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การนำแผนไปปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมหลากหลาย เช่น การสังเกตการสอน การประชุม PLC การให้คำปรึกษา การจัดอบรม หรือการนิเทศแบบร่วมมือ และ 4) ด้านการประเมินผลและปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การประเมินผลกระทบบและความสำเร็จของการนิเทศ และการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนารูปแบบหรือวิธีการนิเทศในรอบต่อไปให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การดำเนินงานการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ที่ต้องทราบถึงบทบาท

และหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ได้นั้นการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึงหลักสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้
ชาลี มณีศรี (2542, หน้า 27) ได้กล่าวถึง หลักสำคัญของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการกระตุ้นการประสานงาน และแนะนำให้เกิด
ความเจริญงอกงามแก่ครู อาจทำได้โดยการฝึกอบรม พัฒนาด้านวิชาชีพ ตลอดจนเทคนิคในการ
จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 2. การนิเทศภายในสถานศึกษา ตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นประชาธิปไตย เปิด
โอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดและตัดสินใจโดยใช้ความสามารถของตนเองในการปรับปรุงการ
เรียนการสอน
 3. การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการส่งเสริมอย่างสร้างสรรค์ หลีกเลี่ยง
การบังคับ และสร้างบรรยากาศให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการใหม่ ๆ หลากหลายใน
การจัดการเรียนการสอน
 4. การนิเทศภายในสถานศึกษากับการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การใช้หลักสูตรและการ
วางแผนพัฒนาหลักสูตร
 5. การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นงานที่ต้องร่วมมือกับผู้อื่นจึงต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์
ที่ดีให้เกิดขึ้นมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
 6. การนิเทศภายในสถานศึกษา มุ่งเสริมบำรุงขวัญ มีการยกย่องชมเชย ซึ่งหากขวัญ
กำลังใจของครูดีก็จะทำให้การสอนดีตามไปด้วย
 7. การนิเทศภายในสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะให้สถานศึกษาจัดการศึกษาสอดคล้อง
กับชุมชน และส่งเสริมให้ครูได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรในชุมชน
- สงัด อุทรานันท์ (2540, หน้า 42) ได้กำหนดหลักสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา
ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นงานในความ
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง สำหรับการดำเนินการจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้
ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้
2. การนิเทศภายในสถานศึกษาจะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย
คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
3. จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่า การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษานั้นเป็นการ
ทำงานร่วมกันเพื่อใช้พัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงสุด
4. บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

5. การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 227) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยทางด้านวิชาการจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานจะต้องยึดหลักในการทำงาน ดังนี้

1. การบริหารอย่างเป็นระบบ การนิเทศควรมีการวางแผนเป็นโครงการและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การนิเทศมีทิศทางและสามารถประเมินผลได้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น และเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นความร่วมมือร่วมใจกัน

3. การใช้ความรู้ความสามารถ การดำเนินงานนิเทศต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศภายในสถานศึกษา จะให้ได้ผลดีควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหา ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, หน้า 2) ได้นำเสนอหลักการสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การนิเทศควรมีขั้นตอนที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อความสม่ำเสมอในการพัฒนา

2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและการพัฒนาตนเอง

3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู การนิเทศควรตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีแหล่งความรู้สนับสนุนจะช่วยให้การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น

5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครูจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจและความร่วมมือในการพัฒนา

จากหลักสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางที่ผู้นิเทศควรยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ สำหรับการวางแผนการดำเนินงาน การนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมาย คือ การพัฒนา ปรับปรุง การจัดเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน ซึ่งต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลผ่านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่าย สร้างมนุษยสัมพันธ์ ความมั่นคงต่ออาชีพให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้แก่

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 1.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำและใช้แผนการจัดการเรียนรู้
- 1.4 การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้แบบบูรณาการ และเน้นทักษะการคิด
- 1.5 การจัดหาพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การสนับสนุนให้ครูผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้
- 1.7 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 1.8 การจัดมุมหนังสือ ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 1.9 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- 1.10 การสอนซ่อมเสริม
- 1.11 การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา
- 1.12 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.13 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำแฟ้มข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 1.14 การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 1.15 การจัดศูนย์โสตทัศนูปกรณ์

1.16 การจัดบริการแนะแนว

2. ด้านบริหารบุคคล เป็นการจัดดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้ และเข้าใจ หน้าที่และความรับผิดชอบของตน การติดตามดูแลช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ได้แก่

- 2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2.2 การกำหนดความต้องการ หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร
- 2.3 การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 2.4 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- 2.5 การจัดสวัสดิการ
- 2.6 การนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน
- 2.7 การพัฒนาบุคลากร
- 2.8 การส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อ
- 2.9 การประเมินผลปฏิบัติงาน
- 2.10 การพิจารณาความดีความชอบ
- 2.11 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.12 งานวินัยและนิติกร

3. ด้านบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสำนักงาน ซึ่งมีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ และวิธีการที่แน่นอน ได้แก่

- 3.1 งานธุรการและสารบรรณ
- 3.2 งานทะเบียนและรายงาน
- 3.3 งานข้อมูลและสารสนเทศ
- 3.4 งานจัดทำแผนปฏิบัติการและการจัดระบบการศึกษา
- 3.5 งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย
- 3.6 งานประชาสัมพันธ์
- 3.7 งานสวัสดิการ
- 3.8 งานพระราชบัญญัติการศึกษา
- 3.9 งานระเบียบ กฎหมาย กฎกระทรวง และขอปฏิบัติต่าง ๆ
- 3.10 กิจกรรม 5 ส.

4. ด้านงบประมาณ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินและพัสดุ ได้แก่

- 4.1 งานงบประมาณ
- 4.2 งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
- 4.3 งานจัดตั้งและการของบประมาณประจำปี
- 4.4 งานเบิกจ่ายงบประมาณ
- 4.5 งานรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี
- 4.6 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
- 4.7 การบริหารการเงิน
- 4.8 การบริหารการบัญชี
- 4.9 การบริหารงานพัสดุ
- 4.10 ระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 54 - 56 อ้างถึงในแนวทางการนิเทศภายใน หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ.) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนจะบรรลุสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ด้นั้นย่อมต้องอาศัยงานบริหาร 4 งาน คือ

1. งานบริหารงานวิชาการ
2. งานบริหารงานบุคคล
3. งานบริหารทั่วไป
4. งานบริหารแผนและงบประมาณ

งานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของโรงเรียนที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญมากกว่ากิจกรรมด้านอื่น ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนได้ผลตามเป้าหมายงานวิชาการ ประกอบด้วยงานย่อย ๆ ดังนี้

1. งานกำหนดเป้าหมายและการวางแผนงานวิชาการ
2. งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
3. งานจัดหาวัสดุการสอนและส่งเสริมการใช้สื่อการสอน
4. การจัดตารางสอนจัดครูเข้าทำการสอน
5. งานวางแผนการสอนกำหนดการสอนการสอน
6. งานจัดชั้นเรียนแบ่งกลุ่มนักเรียน
7. งานนิเทศการสอน
8. งานประเมินผลการศึกษา
9. งานห้องสมุดงานเครื่องเขียนแบบเรียน
10. งานพัฒนาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

11. งานประชุมอบรมเสริมความรู้ครู
12. งานการใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการเรียนการสอน
13. การจัดทำบันทึกการใช้แบบฟอร์มต่าง ๆ ทางวิชาการ สรุปรายงานประจำปี

นักเรียน แบบกรอกคะแนนประเมินผลประจำปี

14. งานหลักฐานแสดงผลการเรียนรู้เพื่อย้ายสถานศึกษาหรือได้รับการยกเว้น

นันทพร พนาตรีสวัสดิ์ (2559, หน้า 22) กล่าวถึง ขอบข่ายงานนิเทศภายในสถานศึกษานั้นมีมากมาย โดยขอบข่ายของงานนิเทศภายในสถานศึกษาของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 4 งานหลักที่สำคัญ คืองานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคลากร งานบริหารทั่วไป และงานด้านงบประมาณ

ปาจริย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 75) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ภารกิจที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องดำเนินการในการทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายหรือยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล

สามารถสรุปขอบข่ายการนิเทศภายใน ว่าประกอบไปด้วย 4 ฝ่ายงาน คือ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคลากร งานบริหารทั่วไป และงานด้านงบประมาณ ซึ่งฝ่ายงานหลักในการนิเทศภายใน คือ ฝ่ายงานวิชาการ ประกอบไปด้วย งานด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล

7. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศมีความเชื่อมโยงและเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันกับกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งการดำเนินการในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญในการจัดการนิเทศการศึกษาก็คือ จะดำเนินการอย่างไรจึงจะทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานทางการนิเทศการศึกษาเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า “กระบวนการนิเทศ” เนื่องจากกระบวนการเป็นเทคนิควิธีในการทำงาน ดังนั้น กระบวนการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมจะมีความแตกต่างกันไปบาง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะช่วยให้การดำเนินการสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการตามลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันและมีระเบียบแบบแผน ได้มีนักการศึกษาหลายท่านอธิบายถึงกระบวนการนิเทศการศึกษา ดังต่อไปนี้

วัชร เล่าเรียนดี (2553, หน้า 226) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา

3. นำเสนอโครงการพัฒนาละขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ เพื่ออนุมัติการดำเนินการ

4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอน ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอน และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวัน เวลาที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ (แผนจัดการเรียนรู้และแผนนิเทศ)

7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุง พัฒนา และรายงานผล

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553, หน้า 146 - 147) กล่าวถึง การนิเทศจะประกอบด้วย บุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศ จึงมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนพื้นฐาน ที่สำคัญที่สุดก่อนผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดอย่างไรก็ตาม การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น ควรจะคำนึงถึงนโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงาน นิเทศภายใน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ และเหตุผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใด แล้วนำมาจัดทำแผน และโครงการต่อไป

การจัดทำแผนและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น คือแจกแจง กิจกรรมการนิเทศที่จะทำโครงการนั้น กำหนดแผนงานนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติ ค่าใช้จ่าย เวลา และสถานที่ จัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติ และการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไร จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นความจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกันและทำให้การนิเทศนั้นได้ผล

2. การปฏิบัติงานประกอบด้วยการทำงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรให้การเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบคือ ผู้บริหารหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับ ของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์ และนักเรียน

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดดำเนินการทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผล สามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงานหรือขณะปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาวิธีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ การประเมินผลสรุป เป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

5. การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ป้อนเข้า กระบวนการ และผลผลิตการประเมินผล มีเทคนิควิธีการ ดังนี้

5.1 การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถจะดำเนินการได้ในลักษณะเดี่ยว หรือกลุ่ม ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรงในการวัด

5.2 การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นผลจากการสังเกตสัมภาษณ์ การประชุมสัมมนา ร่วมกัน โดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้วิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันไป เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือได้

สงัด อุทรานันท์ (2554, หน้า 20 - 21) กล่าวว่ากระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานในการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ การดำเนินนิเทศจะประสบความสำเร็จได้จะต้อง

ดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน การนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย 5 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า “PIDRE” ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning - P) ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาตามความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศรวมทั้งวางแผนขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2. การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing - I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้เพื่อให้เข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ ความสามารถทักษะกระบวนการเรื่องใดอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร จะทำอะไรให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งขั้นตอนที่มีความจำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ทุกเรื่องที่มีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นพอใจ จำเป็นต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้ง

3. การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ (Doing - D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ

4. การสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นิเทศ (Reinforcing - R) เป็นขั้นตอนการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินไปพร้อม ๆ กับผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นแล้ว

5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating - E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคต้องปรับปรุงแก้ไข โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมแต่ถ้าประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และต้องการจะดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องที่ปฏิบัติอีก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 232 - 235) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยมีขั้นตอนในการนิเทศ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศสภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการหมายถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการจะไปถึงเป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นอย่างไรก็ตาม การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นนั้น มิใช่จะกำหนดขึ้นมาลอย ๆ แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบ คือ

1. นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ
2. ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
3. ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ

4. ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ หมายถึง วิธีการ ที่อาศัย หลักการเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไปในการวางแผนยัง กำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กันการจัดทำแผนงาน และโครงการถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ เฉพาะมากขึ้นและกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น
2. กำหนดแผนงานการนิเทศรวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่ายเวลาและสถานที่
3. จัดทำงบประมาณโครงการการขออนุมัติและการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่า จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้างจะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรและจะอย่างไร จึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ
2. การปฏิบัติงานประกอบด้วยการทำงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือผู้รับการนิเทศผู้ให้การนิเทศและผู้บริหาร
3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจการสร้าง ขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจึงจะได้ผล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศการประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการ ดำเนินการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการ ประเมินผล

หลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ
2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำเมื่อได้จัดทำโครงการ นิเทศเสร็จสิ้นแล้ว
3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการ นิเทศ
4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ และการ ประเมินผลสรุปโครงการ

5. การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้าการประเมินผลที่กระบวนการการประเมินผลผลิต

Harris (1995) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางโปรแกรมงาน
2. ขั้นการจัดโครงการ (Organizing) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละชั้น การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่โครงสร้างขององค์กร และการพัฒนานโยบาย
3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเร้าใจให้มีกำลังใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน
4. ขั้นการควบคุม (Controlling) ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม
5. ขั้นประเมินผล (Appraising) ได้แก่ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือ พิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ ควรจะมีการวิจัยด้วย

ต่อมา Harris ได้พัฒนาให้มีความสมบูรณ์เหมาะสมกับการนิเทศมากขึ้น โดยเน้นการวางแผนปฏิบัติงานมากกว่าการควบคุมงาน ทำให้มีขั้นตอนเพิ่มขึ้นเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่จำเป็นเพื่อจะนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการศึกษาหรือพิจารณาธรรมชาติ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ
- 1.2 สังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน
- 1.3 ทบทวนและตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง
- 1.4 วัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

- 2.1 กำหนดเป้าหมาย
- 2.2 ระบุวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2.3 กำหนดทางเลือก

2.4 จัดลำดับความสำคัญ

3. ออกแบบการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

3.1 จัดสายงานให้ส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

3.2 หาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

3.3 เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน

3.4 จัดระบบการทำงาน

3.5 กำหนดแผนในการทำงาน

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

4.1 กำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ

4.2 จัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ

4.3 กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายบางประการ

4.4 มอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

5. ประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนเวลาวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่างเพื่อจะให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จงานในกระบวนการประสานงาน ได้แก่

5.1 ประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินงานไปด้วยกันด้วยความราบรื่น

5.2 สร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพียงกัน

5.3 ปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด

5.4 กำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง

5.5 สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. นำการทำงาน (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม อันจะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งได้แก่

6.1 การแต่งตั้งบุคลากร

6.2 กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน

6.3 กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณหรืออัตราเร็วในการทำงาน

6.4 แนะนำและปฏิบัติงาน

6.5 ชี้แจงกระบวนการทำงาน

6.6 ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 25 - 28) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ

1.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศ ได้แก่

1.1.1 การพัฒนาและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.1.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.1.3 การจัดการเรียนรู้โดยสื่อเทคโนโลยีทางไกล (DLTV/DLIT)

1.1.4 การอ่านออกเขียนได้

1.1.5 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.1.6 การประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 ประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน

1.3 จัดลำดับความสำคัญของปัญหา หรือความต้องการเร่งด่วน หรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุด

1.4 นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.5 การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุม สัมมนา การประชาสัมพันธ์ โดยการจัดทำ เอกสาร หรือเผยแพร่ในเว็บไซต์ของโรงเรียน

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำปัญหาและความต้องการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สารสนเทศตามประเด็นการนิเทศมากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม เพื่อจัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

2.1 กำหนดแนวทางหรือวิธีการการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นตามความต้องการและจำเป็น มีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2 เลือกแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3 วางแผนการดำเนินงานพัฒนา โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

2.3.1 การประชุมเตรียมการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน

2.3.2 สร้างคณะนิเทศ ทีมงานและเครือข่ายการนิเทศ

2.3.3 กำหนดประเด็นการนิเทศ

2.3.4 กำหนดระยะเวลาในการนิเทศ โดยกำหนดระยะเวลาในการนิเทศที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาและการพัฒนา

2.3.5 กำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน การสาธิต การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ การสัมภาษณ์ การสอนงานและการชี้แนะ (Coaching & Mentoring) ฯลฯ โดยเน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ Line Application การใช้ Clip Video การประชุม ระบบทางไกล (Conference) การใช้ Video Line, YouTube, Facebook Live เป็นต้น

2.4 จัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ปฏิทินการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการ เครื่องมือนิเทศ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3. การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ สื่อและเครื่องมือนิเทศเป็นสิ่งที่ช่วยให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นสิ่งที่ช่วยเก็บรายละเอียดที่ผู้รับการนิเทศไม่สามารถแสดงออกมาได้ และสามารถเก็บข้อมูล นำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสิ่งที่ทำให้มีความเข้าใจตรงกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

3.1 สร้างสื่อการนิเทศที่ทำให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น วิธีการนิเทศ ทักษะการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ โดยเป็นสื่อที่สอดคล้องในยุคศตวรรษที่ 21 เน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ การประชุมระบบทางไกล เป็นต้น

3.2 สร้างเครื่องมือการนิเทศเพื่อเก็บข้อมูลเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนา ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน การสะท้อนผลและการประเมินผล การดำเนินงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ ใช้ง่าย สามารถเก็บข้อมูลที่ตอบประเด็นปัญหา ความต้องการ และเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.3 จัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางและสร้างความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานในทีมนิเทศ

4. การปฏิบัติการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามรูปแบบ วิธีการการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่กำหนด ได้แก่

4.1 ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศ

4.2 นิเทศตามขั้นตอน ระยะเวลา และใช้เครื่องมือตามที่กำหนด

4.3 นิเทศภายในห้องเรียน 100% โดยใช้กระบวนการที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นเอง หรือใช้กระบวนการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้แนวทางไว้ 5 ขั้น ได้แก่ 1)

การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ 5) การประเมินผลและรายงานผล

4.4 การสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ

4.5 ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

4.6 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการนิเทศในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับสภวิทยาเขต/เครือข่าย/เขตคุณภาพ กลุ่มโรงเรียน กลุ่มความร่วมมือทางวิชาการและเขตพื้นที่การศึกษา

5. การประเมินผลและรายงานผล

5.1. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนา

5.2 วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน

5.3 คัดเลือกผลงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มอบรางวัลและจัดเวทีเผยแพร่การดำเนินงานตามบริบทของโรงเรียน

5.4 รายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง

5.5 นำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555, หน้า 6 - 17) ได้ใช้กระบวนการเชิงระบบ(System Approach) ที่ทำให้การนิเทศบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผลลัพธ์ที่กำหนดอยู่บนพื้นฐานหลักการความต้องการ เป็นรูปแบบหนึ่งของการแก้ปัญหาเชิงตรรกวิทยา ซึ่งประกอบด้วย สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process) ผลผลิตหรือการประเมินผล (Output) ในการดำเนินงานนิเทศภายใน ดังนี้

1. สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) เป็นขั้นตอนการเตรียมการสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

1.1 กำหนดเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยวิธีวิเคราะห์ ติความตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดตามลำดับ กำหนดเกณฑ์ (ระดับ) ของพฤติกรรมขั้นต่ำที่บรรลุเป้าหมาย

1.2 สภาพปัจจุบัน อาจสรุปจากข้อมูลที่มีอยู่ เช่น ผลการเรียน หรือโดยการสร้างเครื่องมือวัดตามประเด็น และนำมากำหนดเป็นเกณฑ์เหตุรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ที่เหมาะสม

1.3 ประเมินสภาพความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบข้อมูลสถานศึกษากับเกณฑ์จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

1.4 กำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหา โดยศึกษาจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมาย (นโยบายระดับสถานศึกษา) ทางด้านคุณภาพและด้านปริมาณ

1.5 วางแผนการแก้ปัญหา (หาทางเลือก) ศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาวิธีการแก้ปัญหาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเอกสารการศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากร การเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือการระดมพลังสมอง เพื่อหาทางเลือกและประเมินทางเลือก โดยพิจารณาจากทรัพยากร และข้อจำกัดต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เช่น การวิจัย ผลิตภัณฑ์การจัดอบรมให้กำหนด กิจกรรม และทำแผนปฏิบัติการ (เขียนโครงการ)

2. กระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process) เป็นการนำเอาสิ่งที่ป้อนเข้าไปมาจัดกระทำ เพื่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และดำเนินการตามแผน โดยการประชุม คณะทำงาน ดำเนินการนิเทศตามแผน ติดตามและประเมินตามแผนที่ได้ดำเนินการ

3. ผลผลิตหรือการประเมินผล (Output) เป็นผลที่ได้จากการกระทำในขั้นที่สอง เป็นสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงให้มีคุณภาพการติดตามและประเมินผลได้ กำหนดเครื่องมือในการติดตาม และประเมินผลตามเกณฑ์เครื่องมือในการติดตามและประเมินผลกระบวนการและกำหนด กระบวนการในการติดตามและประเมินผล นอกจากนี้ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แบ่งการนิเทศเป็น 2 ลักษณะ คือ การนิเทศภายนอก (External supervision) และการนิเทศภายใน (Internal supervision) ซึ่งเป็นการนิเทศ โดยบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกัน เป็นการมองงานและพัฒนางานโดยผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งสามารถช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันช่วงที่ และสามารถพัฒนางานให้ดีขึ้น เพราะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ กระบวนการนิเทศ มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

3.1 การหาความต้องการและความจำเป็นของการนิเทศ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศภายใน มักจะถามตนเองว่าทำไมจึงต้องนิเทศงานนั้น ๆ เรามักจะได้คำตอบว่า เพราะงานนั้นยังมีปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน หรือการจัดการเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพ ศึกษาจากรายงานการปฏิบัติงาน หรือผลการเรียนของนักเรียน หรือจากการสำรวจ ติดตาม สัมภาษณ์ ทำให้เราสามารถทราบว่าจะวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้อย่างไร

3.2 การวางแผนการนิเทศ ผลจากการศึกษาข้างต้น ทำให้เราต้องการวางแผน แก้ปัญหาหรือพัฒนางานนั้น ๆ โดยการวางแผนการนิเทศร่วมกับผู้บริหารและผู้นิเทศภายใน โดยมี จุดประสงค์การกำหนดแผนการทำงาน วิธีการ เครื่องมือ สื่อ การประสานงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง การจัดสรรงบประมาณ และการประเมินผล

การวางแผนการนิเทศเป็นการเตรียมการเพื่อปฏิบัติการนิเทศอย่างมีระบบ แผนการนิเทศเป็นแผนพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะแผนนิเทศด้วยการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แผนนิเทศที่ดีต้องประกอบด้วย

3.2.1 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของการนิเทศ

3.2.2 การวางแผนการนิเทศ

3.2.3 สร้างหรือเลือกเครื่องมือและเทคนิคการนิเทศ

3.2.4 การปฏิบัติตามแผน

3.2.5 การสรุปรายงานผลการนิเทศ

3.3 การเตรียมการนิเทศ การเตรียมการนิเทศเพื่อสามารถปฏิบัติการนิเทศให้บรรลุเป้าหมาย โดยเตรียมการอนุมัติโครงการ งบประมาณ การประสานงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง กำหนดเนื้อหาในการนิเทศ จัดเตรียมเครื่องมือและสื่อการนิเทศ วิธีการนิเทศ วิธีการติดตามผล และการรายงานผลการนิเทศ

3.4 การปฏิบัติการนิเทศ ในการนิเทศเราสามารถเลือกใช้หลาย ๆ วิธี ตามความเหมาะสม แต่เราก็ควรวางแผนวิธีการนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3.5 การประเมินผลและการปรับปรุงการนิเทศ เมื่อปฏิบัติการนิเทศแล้ว ควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผลการนิเทศเป็นอย่างไร หากมีปัญหา คงต้องตรวจสอบดูใหม่ แล้วปรับปรุงการนิเทศ และประเมินผลอีกครั้ง เมื่อพอใจแล้วจึงถือว่า การนิเทศนั้นประสบผลสำเร็จ

3.6 การรายงานผลการนิเทศ เมื่อสิ้นสุดผลการนิเทศแต่ละครั้ง ควรรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยทำเป็นบันทึกข้อความ หรือแบบรายงานที่กำหนดไว้ในหัวข้อประเด็นต่าง ๆ เช่น ผู้นิเทศ (ใครคือผู้นิเทศ) ผู้รับการนิเทศ กิจกรรมที่นิเทศ เนื้อหาสาระที่นิเทศ และการประเมินผลของผู้รับการนิเทศ

จิตติมา วรณศรี (2557, หน้า 113) กล่าวถึง นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้นำเสนอกระบวนการในการดำเนินการนิเทศที่มีทั้งส่วนคล้ายคลึงและส่วนที่แตกต่างกัน ผู้เขียนได้วิเคราะห์และนำเสนอกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษา สอดคล้องปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานศึกษา โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัย และกระบวนการบริหาร PDCA ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ ปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงาน เช่น ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน โดยในการสำรวจหรือเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการประชุมระดมสมอง การใช้แบบสำรวจหรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่ และลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทาง วิธีการ หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยวิธีการนิเทศภายในที่เลือกให้

เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาและสอดคล้องความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และจัดทำกำหนดการและปฏิทินการนิเทศภายใน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการนิเทศอย่างชัดเจน โดยการกำหนดผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ รวมทั้งการกำหนดและจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ เช่น แบบสังเกต แบบประเมิน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายใน โดยผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติการนิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศ ด้วยวิธีการหรือเทคนิคการนิเทศที่ได้วางแผนไว้ ระหว่างการนิเทศผู้นิเทศดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือประกอบที่จัดเตรียมไว้ อาจใช้การสังเกตจากหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการบันทึก เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สรุปประเมินผลของการนิเทศ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมายและการแก้ปัญหาในการนิเทศ โดยอาจใช้การประชุมคณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนด และสรุปประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการนำเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือปัญหาอุปสรรคที่พบระหว่างดำเนินการนิเทศ มาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการสำรวจ และสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาจากครูผู้รับการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการนิเทศในช่วงเวลาต่อไป



ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ลำดับ	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	วัชรู เล่าเรียนดี (2553)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553)	สังต์ อุทรานันท์ (2554)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546)	Harris (1995)	หน่วยศึกษานิเทศก์ฯ (2562)	กศน. (2555)	จิตติมา วรณศิริ (2557)	ความถี่
1	การสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา		✓		✓			✓	✓	4*
2	การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
3	การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ		✓			✓				2
4	การให้ความรู้และนำเข้าสู่การนิเทศ	✓		✓						2
5	การจัดทำแผนการนิเทศ	✓								1
6	การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
7	การสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน			✓						1
8	การประเมินผล และปรับปรุงผล การนิเทศภายในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
9	การควบคุมการนิเทศ			✓		✓				2
10	กระบวนการจัดสายงานการนิเทศ			✓						1
11	การจัดโครงการการนิเทศ							✓		1
12	การรายงานผลการนิเทศ	✓	✓							2
13	การนำผลการประเมินมาปรับปรุง							✓		1

จากตาราง 1 ใช้อัตราความถี่ 4 ในอัตราร้อยละ 50 ขึ้นไป

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของนักวิชาการ พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มี 13 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการ

นิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 4) ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. การสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553, หน้า 146 - 147) กล่าวถึง ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ในขั้นตอนที่ 1 ระบุว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 232 - 235) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการนิเทศการศึกษา โดยมีขั้นตอนในการนิเทศ ในขั้นตอนที่ 1 ว่าการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศสภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555, หน้า 6 - 17) ได้ใช้กระบวนการเชิงระบบ (System Approach) ในการดำเนินงานนิเทศภายใน ดังนี้

1. สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) เป็นขั้นตอนการเตรียมการสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

1.1 กำหนดเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยวิธีวิเคราะห์ ติความตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดตามลำดับ กำหนดเกณฑ์ (ระดับ) ของพฤติกรรมขั้นต่ำที่บรรลุเป้าหมาย

1.2 สภาพปัจจุบัน อาจสรุปจากข้อมูลที่มีอยู่ เช่น ผลการเรียนรู้ หรือโดยการสร้างเครื่องมือวัดตามประเด็น และนำมากำหนดเป็นเกณฑ์เหตุรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ที่เหมาะสม

1.3 ประเมินสภาพความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบข้อมูลสถานศึกษากับเกณฑ์จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

1.4 กำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหา โดยศึกษาจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมาย (นโยบายระดับสถานศึกษา) ทางด้านคุณภาพและด้านปริมาณ

1.5 วางแผนการแก้ปัญหา (หาทางเลือก) ศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาวิธีการแก้ปัญหาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเอกสารการศึกษาคูงาน การเชิญวิทยากร การเชิญผู้เชี่ยวชาญ

หรือการระดมพลังสมอง เพื่อหาทางเลือกและประเมินทางเลือก โดยพิจารณาจากทรัพยากร และข้อจำกัดต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เช่น การวิจัย ผลิตภัณฑ์การจัดอบรมให้กำหนด กิจกรรมและทำแผนปฏิบัติการ (เขียนโครงการ)

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 113) กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษา สอดคล้องปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานศึกษา โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัย และกระบวนการบริหาร PDCA ในขั้นตอนที่ 1 ว่าการสำรวจ สภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ ปัจจุบันและปัญหาในการ ดำเนินงาน เช่น ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน โดยในการสำรวจหรือเก็บ รวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการประชุมระดมสมอง การใช้แบบสำรวจหรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น แล้วนำ ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่ และลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า การสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศ ภายในสถานศึกษา หมายถึงขั้นตอนพื้นฐานของการนิเทศ ที่มุ่งสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพการทำงานจริง ปัญหา และความต้องการของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ วางแผนและออกแบบการนิเทศให้ตรงกับบริบทและเป้าหมายของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

วัชร เล่าเรียนดี (2553, หน้า 226) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็น การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553, หน้า 146 - 147) ได้กล่าวว่า การวางแผนและการจัดทำ โครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายใน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ และเหตุผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความ ต้องการนิเทศในด้านใด แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป

สัจด์ อุทรานันท์ (2554, หน้า 20 - 21) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศ (Planning - P) คือขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาตามความ ต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศรวมทั้งวางแผนขั้นตอน กระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ ที่จัดขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้กล่าวถึงการวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ ว่าหมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผน และโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่อง

และสัมพันธ์กันการจัดทำแผนงานและโครงการถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้นและกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น

Harris (1995) ได้กำหนดขั้นตอนของการวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิด การตั้ง วัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางแผนโปรแกรมงาน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 25 - 28) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศ ว่าเป็นการนำปัญหาและความต้องการจากผลการวิเคราะห์ ข้อมูล สารสนเทศตามประเด็นการนิเทศมากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม เพื่อจัดทำแผนนิเทศ ภายในโรงเรียน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555, หน้า 6 - 17) กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศ ว่าเป็นการเตรียมการ เพื่อปฏิบัติการนิเทศอย่างมีระบบ แผนการนิเทศ เป็นแผนพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะแผนนิเทศด้วยการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 113) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทาง วิธีการ หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศ ภายในสถานศึกษา โดยวิธีการนิเทศภายในที่เลือกให้เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาและสอดคล้อง ความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และจัดทำกำหนดการและปฏิทิน การนิเทศภายใน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการนิเทศอย่างชัดเจน โดยกำหนดผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ รวมทั้งการกำหนดและจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ เช่น แบบสังเกต แบบประเมิน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการเตรียมการ นิเทศ โดยอิงจากข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา โดยผู้นิเทศร่วมกับ ผู้รับการนิเทศกำหนดวัตถุประสงค์ แนวทาง วิธีการ และกิจกรรมที่เหมาะสม พร้อมทั้งวางแผนการ ดำเนินงาน มอบหมายหน้าที่ และจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศภายใน สถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3. การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 226) กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศภายในของ สถานศึกษานั้น ต้องมีการดำเนินการตามแผน โดยครูและผู้นิเทศ (แผนจัดการเรียนรู้และแผนนิเทศ)

รุ่งชัยดาพร เวหะชาติ (2553, หน้า 146 - 147) กล่าวถึง การดำเนินงานนิเทศ ว่าเป็น การนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไร จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไร จึงจะทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ เป็นความจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกันและทำให้การนิเทศนั้นได้ผล

2. การปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรให้การเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ

สงัด อุทรนันท์ (2554, หน้า 20 - 21) กล่าวว่า การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ (Doing - D) ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) กล่าวว่า การดำเนินงานการนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไร จึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ

2. การปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจึงจะได้ผล

Harris (1995) กล่าวถึง การดำเนินงานการนิเทศ หรือขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเร้าใจให้มีกำลังใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 25 - 28) กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศ หรือการดำเนินการนิเทศตามรูปแบบ วิธีการการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่กำหนด ได้แก่

1. ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศ
2. นิเทศตามขั้นตอน ระยะเวลา และใช้เครื่องมือตามที่กำหนด
3. นิเทศภายในห้องเรียน 100% โดยใช้กระบวนการที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นเอง หรือใช้กระบวนการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้แนวทางไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ 5) การประเมินผลและรายงานผล
4. การสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ
5. ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน
6. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการนิเทศในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับสภวิทยาเขต/เครือข่าย/เขตคุณภาพ กลุ่มโรงเรียน กลุ่มความร่วมมือทางวิชาการและเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555, หน้า 6 - 17) กล่าวถึง การดำเนินการนิเทศภายใน ว่าเป็นกระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process) เป็นการนำเอาสิ่งที่ป้อนเข้าไปมาจัดกระทำ เพื่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และดำเนินการตามแผน โดยการประชุมคณะทำงาน ดำเนินการนิเทศตามแผน ติดตามและประเมินตามแผนที่ได้ดำเนินการ

จิตติมา วรณศรี (2557, หน้า 113) กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายใน โดยผู้นิเทศที่ได้รับ มอบหมายปฏิบัติการนิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศด้วยวิธีการหรือเทคนิคการนิเทศที่ได้วางแผนไว้ ระหว่างการนิเทศผู้นิเทศดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือประกอบที่จัดเตรียมไว้ อาจใช้การสังเกตจากหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการบันทึกเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สรุปประเมินผลของการนิเทศ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การนำกิจกรรมหรือแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศดำเนินการตามขั้นตอน เทคนิค วิธีการ และกำหนดการที่วางแผนไว้ ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินผล และสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

วีชรา เล่าเรียนดี (2553, หน้า 226) กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ว่าควรมีการสรุปและประเมินผลการปรับปรุง พัฒนา และรายงานผล

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553, หน้า 146 - 147) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ คือ ผู้บริหารหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับ ของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์ และนักเรียน

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดดำเนินการทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผล สามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน หรือขณะปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาวิธีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ การประเมินผลสรุป เป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

สัจด์ อุทรานันท์ (2554, หน้า 20 - 21) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการนิเทศ ว่าเป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคต้องปรับปรุงแก้ไข โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมแต่ถ้าประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และต้องการจะดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องที่ปฏิบัติอีก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 232 - 235) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำเมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศเสร็จสิ้นแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ และการประเมินผลสรุปโครงการ

5. การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ป้อนเข้าการประเมินผลที่กระบวนการการประเมินผลผลิต

Harris (1995) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา (Appraising) ได้แก่ การตัดสินการปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผล การปฏิบัติงานกิจกรรมที่สำคัญ คือ พิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้มากน้อยเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรจะมีการวิจัยด้วย

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 25 - 28) ได้ระบุว่าการประเมินผลและรายงานผล มีดังนี้

1. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนา
2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน
3. คัดเลือกผลงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มอบรางวัล และจัดเวทีเผยแพร่การดำเนินงานตามบริบทของโรงเรียน

4. รายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง

5. นำผลการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555, หน้า 6 - 17) กล่าวว่า จะสามารถดำเนินการประเมินผลและการปรับปรุงการนิเทศ เมื่อปฏิบัติการนิเทศแล้ว และควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผลการนิเทศเป็นอย่างไร หากมีปัญหา คงต้องตรวจสอบดูใหม่ แล้วปรับปรุงการนิเทศ และประเมินผลอีกครั้ง เมื่อพอใจแล้วจึงถือว่าการนิเทศนั้นประสบผลสำเร็จ

ส่วนการรายงานผลการนิเทศนั้น จะดำเนินการก็ต่อเมื่อสิ้นสุดผลการนิเทศแต่ละครั้ง ควรรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยทำเป็นบันทึกข้อความ หรือแบบรายงานที่กำหนดไว้ในหัวข้อประเด็นต่าง ๆ เช่น ผู้นิเทศ (ใครคือผู้นิเทศ) ผู้รับการนิเทศ กิจกรรมที่นิเทศ เนื้อหาสาระที่นิเทศ และการประเมินผลของผู้รับการนิเทศ

จิตติมา วรณศรี (2557, หน้า 113) กล่าวถึง การประเมินผลและปรับปรุงการนิเทศภายในว่าเป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมาย และการแก้ปัญหาในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยอาจใช้การประชุมคณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนด และสรุปประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการนำเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือปัญหาอุปสรรคที่พบระหว่างดำเนินการนิเทศ มาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการสำรวจและสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาจากครูผู้รับการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการนิเทศในช่วงเวลาต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินผลและปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ ตัดสินคุณภาพ และพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยอาศัยข้อมูล

ที่น่าเชื่อถือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับปรุงแนวทางการนิเทศให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

ดังนั้น กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงหมายถึง กระบวนการนิเทศที่ดำเนินการภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา หรือคณะกรรมการนิเทศภายใน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ขั้นตอนพื้นฐานของการนิเทศ ที่มุ่งสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง ปัญหา และความต้องการของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้วางแผนและออกแบบการนิเทศให้ตรงกับบริบทและเป้าหมายของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการเตรียมการนิเทศ โดยอิงจากข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา โดยผู้นิเทศร่วมกับผู้รับการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์ แนวทาง วิธีการ และกิจกรรมที่เหมาะสม พร้อมทั้งวางแผนการดำเนินงาน มอบหมายหน้าที่ และจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การนำกิจกรรมหรือแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศดำเนินการตามขั้นตอน เทคนิค วิธีการ และกำหนดการที่วางแผนไว้ ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินผล และสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ด้านการประเมินผลและปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการตรวจสอบ ตัดสินคุณภาพ และพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับปรุงแนวทางการนิเทศให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานของครู นั้นเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของระบบการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และค่านิยมให้แก่ นักเรียน การที่ครูมีประสิทธิภาพในการทำงาน จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งตัวนักเรียนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติในระยะยาว

มีนักการศึกษาหลายท่าน ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ หอมอ่อน (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของครูว่า หมายถึง ความสามารถในการสอน หรือยุทธวิธีการสอน ตลอดจนลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อารมณีย์ เทียนพิทักษ์ (2558, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสอนที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ ทั้งทางด้านวิชาการและบุคลิกลักษณะ

รศพร ทองโรจน์ (2556, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของครูว่าหมายถึง ขบวนการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้

จากที่นักการศึกษาข้างต้น ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของครูนั้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะ ความรู้ที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

สถานศึกษาในปัจจุบัน มีความต้องการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยตรงในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ทำให้ผู้เรียนมีความรอบรู้ควบคู่คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมักได้ยินจากคำกล่าวที่ว่า เด็กไทยในยุคปัจจุบันจะต้องดีก่อนเก่ง (ดี เก่ง มีสุข) ไม่เพียงแต่เก่งเพียงอย่างเดียว แต่ต้องสามารถนำความรู้ที่มีอยู่นั้นไปใช้ในทางที่ถูกที่ควร ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น อันจะส่งผลเสียต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการบริหารจัดการองค์กร มีศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์การติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553 หน้า 23) ผู้บริหารและครู ต้องมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะมีผลต่อบุคคลและผลของการทำงาน จากผลการศึกษาเป็น จำนวนมากพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ, 1988, pp.755 - 802)

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 - 75) ได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่ชัดเจน ศึกษาและวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลสารสนเทศจากผลการวิเคราะห์มาออกแบบ วางแผน และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสติปัญญา ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไข ปัญหา นักเรียนอย่างทั่วถึง ตลอดจนพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ครูมีการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 3) ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา 4) ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผสมกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ 5) ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 6) ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ นักเรียนทั้งด้านการเรียน และคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค 7) ครูมีการศึกษาวิจัย และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน 8) ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน และ 9) ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ

สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย (2558, หน้า 31) กล่าวถึง การเตรียมกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้ 1) วางแผนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ศึกษาตัวชี้วัด มาตรฐานรายวิชาสาระเนื้อหา และผลการเรียนรู้เพื่อใช้ประกอบการออกแบบกิจกรรม การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 3) ออกแบบกิจกรรมการฝึกกระบวนการสังเกตให้ได้ข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดข้อมูลที่เพียงพอและนำไปสู่การตั้งคำถามที่ดี และมีการคาดเดาคำตอบ และกำหนดวิธีรายงานข้อมูลคำถามและการคาดเดาคำตอบ โดยการรายงานควรมีหลักฐานอ้างอิงประกอบ 4) ออกแบบกิจกรรม การฝึกกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ และค่านิยม 12 ประการ โดยวิเคราะห์ลักษณะเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ที่จะทำการสำรวจจริง มีความเกี่ยวข้องกับความรู้ที่พึงปฏิบัติ และพึงระมัดระวังเรื่องใดตามเกณฑ์ทางสังคม หรือทางศีลธรรม เพื่อนำไปกำหนดแหล่งสืบค้นความรู้หรือบรรณานุกรม และกำหนดชนิดของคุณลักษณะค่านิยม 12 ประการ ให้นักเรียนยึดถือเป็นหลัก

ปฏิบัติและกำหนดวิธีการรายงานความรู้ที่ใช้ยึดถือตามเกณฑ์ทางสังคม หรือเกณฑ์ทางศีลธรรม รายงานพฤติกรรมความคิดเห็นต่อการทำกิจกรรมในแต่ละเหตุการณ์ 5) ออกแบบกิจกรรมการสำรวจ แหล่งเรียนรู้ที่ใช้เป็นที่ยึดหน่วยเรียนรู้บูรณาการระดับชั้น โดยใช้ทักษะการสังเกต เก็บข้อมูล ตั้งคำถามอยากรู้ คาดเดาคำตอบ และใช้ความรู้ที่ได้สืบค้น ยึดถือขอปฏิบัติและระมัดระวังตามเกณฑ์ทางสังคม หรือทางศีลธรรมนำไปใช้ “สร้าง” พัฒนาการด้านคุณลักษณะ และค่านิยม และกำหนดวิธี รายงานผลการใช้ทักษะการสังเกต ทักษะทางสังคม เป็นข้อมูลเชิงปริมาณเชิงคุณภาพพร้อมคำถาม อยากรู้ การคาดเดาคำตอบ ตลอดจนรายงานพฤติกรรม ความคิดเห็นต่อการทำกิจกรรมในแต่ละ เหตุการณ์ โดยมีหลักฐานอ้างอิงการออกไป สำรวจ 6) ออกแบบกิจกรรมการอภิปรายกลุ่มในการ แลกเปลี่ยนคำถามและการคาดเดา คำตอบที่รวบรวมจากการสำรวจมาได้ 7) ออกแบบกิจกรรมการ อภิปรายกระทำที่เป็นสาระสำคัญ มาตรฐานรายวิชากับความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคำถามอยากรู้ มีการ นำเสนอ และสรุปความเชื่อมโยง โดยครูผู้สอนรายวิชา แจ้งสาระที่จะวัดความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ พร้อมแจ้งบรรณานุกรมที่เกี่ยวข้อง และ 8) ออกแบบกิจกรรมการตรวจสอบการเรียนรู้ โดยการเขียน Mind map ความเชื่อมโยงของสาระสำคัญ คำถาม การคาดเดา คำตอบ และ บรรณานุกรมที่จะให้สืบค้น

ทิศนา แคมมณี (2560, หน้า 324) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นการ ระบุให้เห็นชัดเจนว่าสิ่งสำคัญซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้นั้นจะขาดไม่ได้ ซึ่งประกอบไปด้วย ครูผู้สอน นักเรียน วัสดุ สื่อการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล โดยครูผู้สอนควรศึกษา ให้เข้าใจลักษณะเด่น หรือแก่นสำคัญของวิธีการจัดการเรียนรู้แต่ละวิธี เพื่อจะสามารถวิเคราะห์ และจำแนกความแตกต่างซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ ในการเลือกไปใช้ให้เหมาะกับนักเรียน สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมได้

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 62) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ของ ครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) การวิเคราะห์ นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) การออกแบบและจัดการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 5) การวัด และประเมินผล 6) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ นักเรียน และ 7) การศึกษาวิจัย และพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 2) กล่าวถึง การเตรียมความ พร้อมด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่คนในชาติให้สามารถปรับตัวเพื่อรองรับผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลง กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนให้มีการปรับปรุงหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมรวมทั้งเทคโนโลยี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี โดยมอบหมายให้สถาบันส่งเสริมการสอน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ดำเนินการปรับปรุงกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และสาระเกี่ยวกับเทคโนโลยี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการปรับปรุงสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กรอบในการปรับปรุงคือ ให้มีองค์ความรู้ที่เป็นสากลเทียบเท่านานาชาติ ปรับมาตรฐาน การเรียนรู้และตัวชี้วัดให้มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน สอดคล้องและเชื่อมโยงกันภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เข้าด้วยกัน จัดเรียงลำดับความยากง่ายของเนื้อหาในแต่ละระดับชั้นตามพัฒนาการแต่ละช่วงวัย ให้มีความเชื่อมโยงความรู้และกระบวนการเรียนรู้ โดยให้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาความคิด

ทวิวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ส่งผลให้นักเรียน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในทางที่ดี โดยมีขั้นตอนสำคัญ 3 อย่าง ได้แก่

1. การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ศักยภาพ ความสนใจ ความต้องการจำเป็น และความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการวางแผนการสอน การเลือกกิจกรรม และการปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน
2. การออกแบบและจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อและเทคโนโลยี คือ การวางแผนและดำเนินการเรียนการสอนที่ประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ทันสมัย กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
3. การวัดและประเมินผล คือ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ ตรวจสอบ และตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์ที่เหมาะสม ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อใช้ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า 65) การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน คือ การวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของสถานศึกษา
2. การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล คือ การศึกษาความแตกต่าง ความต้องการ และศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล เพื่อใช้ในการวางแผนและปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม

3. การออกแบบและจัดการเรียนรู้ คือ การวางแผนกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียนและการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น

4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี คือ การประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผล คือ การใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่เหมาะสม เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและนำผลไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน คือ การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และดูแลนักเรียนรายบุคคล เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้

7. การศึกษาวิจัยและพัฒนากิจการการเรียนรู้ คือ การศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Hough & Duncan (1970, p.144) ได้กล่าวถึงความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจ ในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการ สังเคราะห์ ดังตาราง 2 โดยใช้เกณฑ์ข้อที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ 4 (ร้อยละ 50) ขึ้นไป ผู้ศึกษาจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงตารางสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

ลำดับ	องค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554)	สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย (2558)	ทีศมนฯ (2560)	สกว. (2560)	สพฐ. (2560)	ทวิวัฒน์ จุ่งทิพย์ (2562)	หยาดทิพย์ ซีซอง (2564)	Hough & Duncan (1970)	ความถี่
1	การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน	✓			✓		✓	✓		4*
2	การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล	✓			✓		✓	✓		4*
3	การวางแผน และการออกแบบการจัดการเรียนรู้	✓	✓		✓		✓	✓	✓	6*
4	การใช้สื่อ และเทคโนโลยี	✓		✓	✓		✓	✓		5*
5	การวัดและประเมินผล	✓		✓	✓		✓	✓	✓	6*
6	การให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ นักเรียน	✓			✓			✓		3
7	การศึกษาวิจัย และพัฒนาการจัดการเรียนรู้	✓			✓		✓			3
8	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	✓								1
9	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลาย	✓								1
10	ศึกษาตัวชี้วัด มาตรฐานรายวิชา สาระ เนื้อหา และผลการเรียนรู้		✓							1
11	ความสามารถในการปรับตัว/เชื่อมโยง ความรู้ และกระบวนการเรียนรู้			✓		✓				2
12	ส่งเสริมทักษะการคิด					✓				1

จากตาราง 2 ใช้อัตราความถี่ 4 ในอัตราร้อยละ 50 ขึ้นไป

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ข้อที่ สอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 - 75) ได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยระบุใน มาตรฐานที่ 7 ว่าครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์ หลักสูตรอย่างรอบด้าน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่ชัดเจน

สาวตรี มาตขาว (2560, หน้า 11) ได้กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ว่าเป็นการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

ทวีวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน หมายถึง การที่จะให้นักเรียนมีคุณภาพโดยใช้เทคนิคการสอน แบบเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (Child center) ที่ครูผู้สอนใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ไม่เน้นแต่เพียงข้อเท็จจริง แต่มีการเน้นให้นักเรียนใช้ศักยภาพของตนเองให้มากที่สุด มีการจัดเนื้อหาและอุปกรณ์ การจัดการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน และคำนึงถึงความต้องการของนักเรียน และความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ซึ่งการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ เอง ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำในการทำกิจกรรม

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 65) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน คือ การวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ สอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน หมายถึง การวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้อง กับหลักสูตรและบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริม

การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 - 75) กล่าวว่า การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลนั้น เป็นกระบวนการสำคัญที่ครูต้องดำเนินการก่อนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูควรศึกษาข้อมูลของนักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านพัฒนาการ ความรู้พื้นฐาน ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ปัญหาและความต้องการพิเศษ เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดจุดประสงค์ วิธีการสอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนอย่างแท้จริง

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 11) กล่าวว่า การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลนั้น เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้เรียน โดยครูต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนแต่ละคน ทั้งในด้านศักยภาพ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ รวมถึงปัญหาและความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคล เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีความหมาย และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ ทั้งยังช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้แบบแตกต่าง (Differentiated Instruction) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทวีวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลนั้น หมายถึง กระบวนการที่ครูศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของนักเรียนแต่ละคน เพื่อใช้ในการวางแผนและปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของนักเรียนแต่ละราย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล จัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผลการวิเคราะห์นักเรียนมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า การศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง กระบวนการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านพัฒนาการ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการเฉพาะบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของผู้เรียนแต่ละราย อันเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตามศักยภาพและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 - 75) ได้ให้ความหมายของการวางแผน และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ครูต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาหลักสูตร วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และบริบทของผู้เรียน รวมถึง การเลือกใช้วิธีการสอน สื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม ทั้งนี้ ต้องคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและผู้เรียนสามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายของหลักสูตรได้อย่างแท้จริง

สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย (2558) ได้กล่าวถึง การวางแผนและการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นกระบวนการที่ครูต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมาย ที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการศึกษาหลักสูตร แยกแยะมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดให้เข้าใจอย่าง ถ่องแท้ แล้วนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน รวมทั้งออกแบบการประเมินผล ที่สะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและบริบทของสถานศึกษา

สวितรี มาตขาว (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การออกแบบและจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางด้านสติปัญญา จัดการเรียนรู้ที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้

ทวีวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การออกแบบและจัดการเรียนรู้ โดยใช้ สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการที่ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งใน ห้องเรียนและนอกห้องเรียนทั้งแหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานที่และบุคคล ใช้แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น ภูมิปัญญา ท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่มี การใช้สื่อดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของครูผู้สอนที่ทำให้เกิดการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความคิดในทางสร้างสรรค์อันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ควรเป็นการปรับเปลี่ยนไปทางที่ดี

หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การออกแบบและจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด

สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางด้านสติปัญญาจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

Hough & Duncan (1970) ได้กล่าวถึง การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นว่าครูควรมีการวางแผนการสอนอย่างรอบคอบ ชัดเจน และเป็นระบบ เพื่อให้สามารถควบคุม ทิศทาง วิธีการ และกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การวางแผนควรเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ที่ชัดเจน แล้วจึงออกแบบเนื้อหา วิธีการสอน และการประเมินผลให้สัมพันธ์กัน อย่างสอดคล้อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเอื้อต่อการเรียนรู้ ที่ลึกซึ้งและมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครู วางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน เริ่มตั้งแต่การศึกษาหลักสูตร วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำมา กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบเนื้อหา กิจกรรม วิธีการสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลที่ สอดคล้องกัน โดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ความสามารถ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่าง บุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 - 75) ได้ให้ความหมายของการใช้สื่อ และเทคโนโลยี ไว้ว่าการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการศึกษา หมายถึง การนำสื่อและเครื่องมือทาง เทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูล และช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสื่อ และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสามารถ สร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทิศนา ขัมมณี (2560) ได้ให้ความหมายของการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการศึกษาไว้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การนำสื่อและเครื่องมือทางเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนการสอน โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และช่วยเสริมสร้าง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความหมายมากขึ้น

การใช้สื่อและเทคโนโลยีในกระบวนการศึกษานั้น สามารถช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึง ข้อมูลได้ง่ายขึ้น เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น

ในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันผ่านการใช้เทคโนโลยี และสื่อดิจิทัล ซึ่งทำให้การเรียนการสอนมีความทันสมัย และเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักการใช้สื่อ เลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพมีความเหมาะสมหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างของนักเรียน โดยจัดหา จัดทำ พัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีการประเมิน คุณภาพและประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่อง

ทวีวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562) ได้ให้ความหมายของการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการศึกษา ไว้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การนำเครื่องมือและสื่อที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการใช้สื่อและเทคโนโลยีสามารถทำให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักการใช้สื่อ เลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพมีความเหมาะสมหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างของนักเรียน โดยจัดหา จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมิน คุณภาพและประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การนำเครื่องมือ สื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงขึ้น ผ่านการถ่ายทอดข้อมูล การสื่อสาร และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน

5. การวัดและประเมินผล

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 - 75) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลไว้ว่า การวัดและประเมินผลในการศึกษาหมายถึง กระบวนการที่ใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือพฤติกรรมของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอน โดยการวัดจะช่วยให้ทราบถึงระดับของผลการเรียนรู้ ขณะที่การประเมินผลจะเป็นกระบวนการที่ใช้ข้อมูล

จากการวัดเพื่อประเมินว่าผู้เรียนมีความสามารถหรือผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

ทิตนา แคมมณี (2560) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่า การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อเก็บข้อมูลและตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการวัดจะเป็นการใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่เหมาะสมเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสามารถหรือความรู้ของผู้เรียนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ขณะที่การประเมินผลจะเป็นการพิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวัดเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียนรู้ของผู้เรียน

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักการวัดและประเมินผล จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนานักเรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน โดยนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ด้วยวิธีการวัดและประเมินที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน

ทวีวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการวัดคุณภาพนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม โดยการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินตนเอง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งสอดคล้องกับที่มีการวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักการวัดและประเมินผล จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนานักเรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน โดยนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ด้วยวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนรู้ของนักเรียน

Hough & Duncan (1970) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่า การวัดและประเมินผลในบริบทการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของนักเรียน การวัดจะเป็นการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเพื่อกำหนดระดับของความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมา ขณะที่การประเมินผลจะเป็นกระบวนการที่ใช้ข้อมูลจากการวัดเพื่อพิจารณาและตัดสินว่าผลการเรียนรู้ของนักเรียนบรรลุผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่

นอกจากนี้ Hough & Duncan ยังเน้นว่าการประเมินผลควรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูหรือผู้สอนสามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน และใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนในระดับต่อไป

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการวัดจะใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่เหมาะสมเพื่อกำหนดระดับความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก ขณะที่การประเมินผลจะใช้ข้อมูลจากการวัดเพื่อตัดสินว่าผู้เรียนบรรลุผลตามที่คาดหวังหรือไม่ การประเมินผลยังช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างนักเรียนและสามารถใช้ในการตัดสินใจด้านการพัฒนาผู้เรียนในระดับต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และสะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาข้างต้น พบว่า การศึกษายุคใหม่เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคใหม่ซึ่งเป็นสังคมในศตวรรษที่ 21 ที่มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความท้าทาย และมีความซับซ้อนของการเรียนรู้ และมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม และจากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาสามารถสังเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล

3. ความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

Bloom (1976, pp.10 - 11) เป็นนักการศึกษาชาวอเมริกัน เชื่อว่าการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ผู้สอนกำหนดและจัดกิจกรรมการเรียน รวมทั้งวัดประเมินผลได้ถูกต้อง และ Bloom ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรม โดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาพื้นฐานว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และนำหลักการนี้จำแนกเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษา โดยได้เสนอองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ คือ

1. การชี้แนะ (Clues) หมายถึง การบอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน คือ อธิบายให้นักเรียนเห็นได้อย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นว่า เมื่อนักเรียนเรียนแล้วจะมีความสามารถอย่างไรได้บ้าง

2. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การโต้ตอบระหว่างครูกับนักเรียน

3. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการดำเนินการสอนของครูที่ต้องการอาศัยหลักจิตวิทยา การเสริมแรงที่ตุนั้นควรประกอบด้วย การเสริมแรงทางบวกและทางลบ

4. การให้ข้อมูลป้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง (Feedback and correction) เป็นพฤติกรรมการสอนของครูที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยผลการเรียนและแก้ไขปรับปรุงส่วนที่ผู้เรียนยังคงบกพร่องอยู่

จากแนวคิดทฤษฎีของ Bloom สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูนั้นจะพัฒนาได้ ครูจะต้องมีการชี้แนะ มีส่วนร่วม มีการใช้หลักการเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ และการให้ข้อมูลป้อนกลับ แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานของครูด้วย

Beach & Reidartz (1984, pp.19 - 23) กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอน เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน
2. ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนการสอน
3. การแสดงความใส่ใจในงานการสอน
4. การใช้กลวิธีในการสอน
5. การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน
6. การใช้คำถามที่น่าสนใจ

จากแนวคิดของ Beach & Reidartz สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของครูนั้น ประกอบด้วย ความชัดเจนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นที่จะทำงาน รวมไปถึงความเอาใจใส่ในการใช้กลวิธีในการจัดการเรียนการสอน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน และการใช้คำถามที่ดึงดูดความสนใจ เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน

Borich (1992, p.478) ได้เสนอกรอบแนวคิด เพื่อการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียน โดยให้ประเมินจากพฤติกรรมหลัก (Key behaviors) 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน
2. การใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย
3. การแสดงความใส่ใจในการสอน
4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ
5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดทฤษฎีของ Borich สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษานั้น ให้ประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียนการใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย การแสดงความใส่ใจในการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูนั้น คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งสถานการณ์ หรือประสบการณ์ให้กับนักเรียน โดยครูผู้สอนจะต้องมีรูปแบบและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย สามารถสื่อสารไปยังผู้เรียนแต่ละคนได้ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดทักษะต่าง ๆ รวมถึงมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา ตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ อีกทั้งผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จริยา แดงอ่อน (2559) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

นพวรรณ เทศกุล (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษานิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการศึกษานิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการศึกษานิเทศภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยินดี ฉ่ำสดใส (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผลงานและการสอน การนิเทศภายในโดยรวมมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชลขันธ์ นุกอง (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก ผลการศึกษา พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อรรวรรณ โลห์คำ (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนานักวิชาชีพ และการนิเทศโดยผู้บริหาร ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างความคิดเจตนาในบทเรียน ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของครูที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรที่ได้รับเลือก

เข้าสมการ ได้แก่ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศโดยผู้บริหาร โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 54.8 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $ZY_{tot} = 0.512X_1 + 0.307X_2$

กิตติชัย แสงสว่าง (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยใช้รูปแบบการนิเทศ โดยผู้บริหารสูงสุด รองลงมาการนิเทศแบบให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะ (Coaching) และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนตามลำดับ การสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีประสิทธิภาพการสอนโดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการแสดงความใส่ใจในการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาการดำเนินการจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดบรรยากาศในการสอน รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในอันดับสูงสุดโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รองลงมาคือการนิเทศแบบให้คำปรึกษาแนะนำเสนอแนะ (Coaching) และต่ำสุดคือการนิเทศโดยผู้บริหาร

ณรงค์ภัทร ดวงชัย (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดลำดับความสำคัญ การประสานงาน การประเมินสภาพการทำงาน การอำนวยความสะดวก การออกแบบวิธีการทำงาน และการจัดสรรทรัพยากร พฤติกรรมการสอนของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาและร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา

อย่างสร้างสรรค์ และการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรณาธิป ชินวงษ์ (2566) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการศึกษา พบว่า เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไทยแลนด์ 4.0 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 66.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สนิดา ดาเลโป๊ะ (2566) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โสภาวดี เกตุทอง (2567) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและดานการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป้นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับค่อนข้างต่ำ

งานวิจัยต่างประเทศ

Kazi Enamul Hoque และคณะ (2020) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศ กับประสิทธิภาพและทัศนคติของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซีย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศ ได้แก่ การนิเทศแบบสั่งการ การนิเทศแบบร่วมมือ และการนิเทศแบบไม่สั่งการ กับประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศแบบสั่งการ (Directive Supervision) มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพและทัศนคติของครู ขณะที่การนิเทศแบบร่วมมือและแบบไม่สั่งการไม่มีความสัมพันธ์ที่ชัดเจน งานวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นิเทศในการเลือกใช้รูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมศักยภาพครูให้สูงสุด

Siti Rahmah, Gimin, & Afrianto (2021) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศ ความซื่อสัตย์ และประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษานี้มุ่งสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศ ความซื่อสัตย์ และประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขต Dumai Barat ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพและระดับความซื่อสัตย์ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของครู กล่าวคือ เมื่อครูได้รับการนิเทศที่เหมาะสมและมีความซื่อสัตย์สูง จะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น งานวิจัยเน้นย้ำว่าการนิเทศต้องมุ่งเน้นพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูควบคู่กันไป

Alumode (2020) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของการนิเทศภายในต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐ Edo ประเทศไนจีเรีย การศึกษานี้วิเคราะห์บทบาทของการนิเทศภายในต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐ Edo ประเทศไนจีเรีย พบว่าการนิเทศภายใน (Internal Supervision) มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู การนิเทศที่เป็นระบบ ชัดเจน และเน้นการพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงวิธีการสอน และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยเสนอว่า โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและติดตามการนิเทศอย่างจริงจัง

Jonah, P. E., & Friday, A. J. (2024) ได้ศึกษา เรื่อง การนิเทศภายในและประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ Akwa Ibom ประเทศไนจีเรีย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ Akwa Ibom ประเทศไนจีเรีย โดยเน้นกลยุทธ์การนิเทศ เช่น การสังเกตการสอน และการจัดเก็บบันทึกผลงานของครู ผลการศึกษาพบว่า การใช้กลยุทธ์ดังกล่าวมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู ครูที่ได้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบสามารถพัฒนาทักษะการสอนได้ดีกว่าครูที่ไม่ได้รับการนิเทศอย่างใกล้ชิด และยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนของนักเรียนด้วย งานวิจัยนี้แนะนำให้โรงเรียนเน้นการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ที่ต่อเนื่องและมีคุณภาพ

Eziamaka, C. N. (2024) ได้ศึกษา เรื่อง ผลกระทบของการนิเทศการสอนต่อประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐ Enugu ประเทศไนจีเรีย การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อสำรวจผลกระทบของการนิเทศการสอน (ทั้งภายในและภายนอก) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ Enugu ประเทศไนจีเรีย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การนิเทศการสอนมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของครูอย่างมีนัยสำคัญ ครูที่ได้รับการนิเทศอย่างเหมาะสมมีการพัฒนาด้านการวางแผนการสอน การจัดการชั้นเรียน และเทคนิคการสื่อสารกับนักเรียนมากขึ้น งานวิจัยแนะนำให้หน่วยงานทางการศึกษาจัดการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับทักษะการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

Onuma, N. (2020) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของการนิเทศภายในต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐ Edo ประเทศไนจีเรีย การศึกษานี้มุ่งเน้นศึกษาผลของการนิเทศภายในต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐ Edo ประเทศไนจีเรีย โดยเฉพาะการใช้เทคนิคการเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยระบุว่า การนิเทศภายในมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการสอน การควบคุมชั้นเรียน และการบริหารจัดการเวลาเรียนของครู งานวิจัยเสนอแนะให้โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศที่มีความต่อเนื่องและเน้นการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระยะยาว

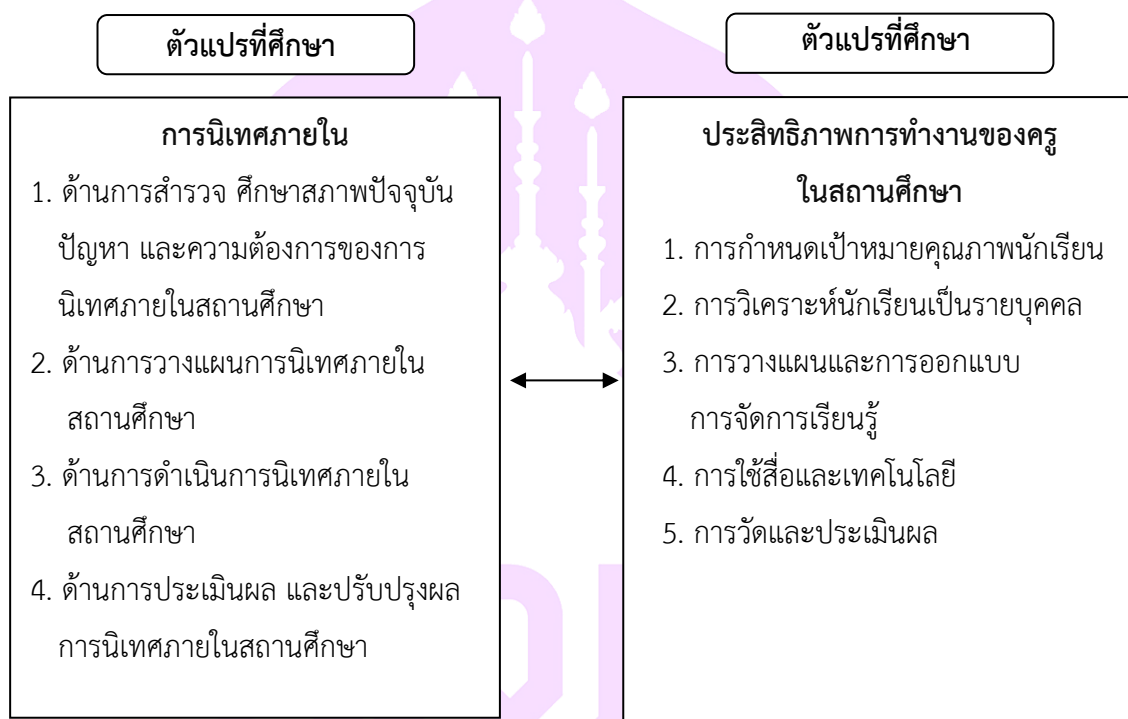
การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การนิเทศภายในมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทักษะการสอน การควบคุมชั้นเรียน การบริหารจัดการเวลาเรียน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี การนิเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบของครูต่อการทำงานและการพัฒนาตนเอง รวมถึงการปรับปรุงทัศนคติในการสอนที่มีผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน

ทั้งนี้ งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศระบุว่า การนิเทศภายในที่มีคุณภาพและต่อเนื่องสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยการนิเทศเชิงบวก เช่น การสังเกตการสอน การให้ข้อเสนอแนะ และการประเมินผลการสอนอย่างเป็นระบบ ช่วยพัฒนาครูและส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนในระยะยาว

โดยสรุป การนิเทศภายในที่มีการวางแผนและดำเนินการอย่างมีระบบ ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะการสอนของครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม ทั้งในด้านการเรียนการสอนและผลการเรียนของนักเรียนอีกด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาของนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน และประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษามาเป็นกรอบแนวคิด เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ (Relationship Study) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากสถานศึกษาทั้งหมด 139 แห่ง จำนวน 1,987 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 333 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) สัดส่วนของลักษณะที่สนใจประชากรเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้ศึกษายอมรับได้ เท่ากับ 5% เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดสถานศึกษาโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 9 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 11 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ 2 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ได้จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 22 คน ขนาดกลาง จำนวน 172 คน และขนาดเล็ก จำนวน 139 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนโรงเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	58	9	139
ขนาดกลาง	72	11	172
ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	9	2	22
รวม	139	22	333

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ คือ

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. สถานภาพทางตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
5. ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
6. ขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการนิเทศภายใน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 4) ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน และประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการนิเทศภายใน และประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของการนิเทศภายในและประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

5.1 ดร.นริศรา รอดคล้าย อาจารย์สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นายธนากร ดอนแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฮ้องลี สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

5.3 นางสาวเหมือนฝัน พิจารณ์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of item objectives congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

6. วิเคราะห์ความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.60 ขึ้นไป ปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยมีผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำไปใช้ในงานวิจัย และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย แล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .986

8. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในรูปแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในการเก็บข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแนบแบบ QR Code ลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัย จากการสอบถามทั้งหมด 333 คน ได้รับการตอบกลับของการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 333 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 2 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ในการวัดระดับดังนี้ โดยมีเกณฑ์ในการวัดระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เพื่อหาระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. นำข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลผล (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.51 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.31 - 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติเชิงพรรณนา

3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)

3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีพิเศษภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับกรณีพิเศษภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างกรณีพิเศษภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$(\bar{X})$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X	แทน	กรณีพิเศษภายใน
X_1	แทน	ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของกรณีพิเศษภายในสถานศึกษา
X_2	แทน	ด้านการวางแผนกรณีพิเศษภายในสถานศึกษา
X_3	แทน	ด้านการดำเนินการกรณีพิเศษภายในสถานศึกษา
X_4	แทน	ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการกรณีพิเศษภายในสถานศึกษา

Y	แทน	ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน
Y ₂	แทน	ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล
Y ₃	แทน	ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
Y ₄	แทน	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี
Y ₅	แทน	ด้านการวัดและประเมินผล
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P<0.01)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพทางตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ค่าร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	131	39.34
	หญิง	193	57.96
	เพศทางเลือก	9	2.70
	รวม	333	100.00
2.	อายุ		
	21 - 30 ปี	104	31.23
	31 - 40 ปี	167	50.15
	41 - 50 ปี	51	15.32
	51 ปี ขึ้นไป	11	3.30
	รวม	333	100.00

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	217	65.17
สูงกว่าปริญญาตรี	116	34.83
รวม	333	100.00
4. สถานภาพทางตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	54	16.22
ครูผู้สอน	279	83.78
รวม	333	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 5 ปี	115	34.54
6 - 10 ปี	169	50.75
11 - 15 ปี	37	11.11
16 - 20 ปี	4	1.20
20 ปีขึ้นไป	8	2.40
รวม	333	100.00
6. ขนาดสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก	139	41.75
สถานศึกษาขนาดกลาง	172	51.65
สถานศึกษาขนาดใหญ่	20	6.00
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	2	0.60
รวม	333	100.00

จากตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.96 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.34 และเป็นเพศทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 2.70 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.15 อายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.23 อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.32 และอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.30 ระดับวุฒิการศึกษา

สูงสุด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.17 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.83 สถานภาพทางตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 83.78 และเป็นผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 16.22 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.75 ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.54 ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.40 และระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.20 ส่วนขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.65 สถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 41.75 สถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 6.00 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษานิเทศภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		($\bar{x}$)	S.D.		
1	ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.15	0.78	มาก	4
2	ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.33	0.75	มาก	1
3	การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.30	0.71	มาก	2
4	ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.26	0.72	มาก	3
รวม		4.26	0.74	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{x}$ =

4.33, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.78)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษานิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสำรวจศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ข้อ	ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		($\bar{X}$)	S.D.		
1	มีการสำรวจข้อมูล ความต้องการจำเป็นการปฏิบัติงานของฝ่ายและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มากำหนดความต้องการในการนิเทศภายใน	4.10	0.82	มาก	4
2	มีการศึกษากิจการภายในของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตความจำเป็นในการนิเทศภายใน	4.26	0.76	มาก	2
3	มีการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตความจำเป็นในการนิเทศภายใน	4.14	0.79	มาก	3
4	นำนโยบายของเขตพื้นที่ศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายใน	4.32	0.75	มาก	1
5	นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการในการนิเทศภายใน	4.10	0.78	มาก	4
6	มีการศึกษาความต้องการในการนิเทศภายในจากผลการประเมินในครั้งที่ผ่านมา	4.07	0.79	มาก	6
7	ประมวลทางเลือกในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อกำหนดทิศทางในการนิเทศภายใน	4.09	0.80	มาก	5
รวม		4.15	0.78	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการ นิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดความจำเป็นในการ นิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ มีการศึกษาการจัดการภายในของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตความจำเป็นในการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการศึกษาความต้องการในการนิเทศภายใน จากผลการประเมินในครั้งที่ผ่านมา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.79)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษานิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ข้อ	ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		($\bar{X}$)	S.D.		
1	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายใน ให้อย่างชัดเจน	4.41	0.73	มาก	2
2	กำหนดโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนการ ปฏิบัติการของโรงเรียน	4.46	0.70	มาก	1
3	นำข้อมูลจากการสำรวจการปฏิบัติตามความคิดเห็น ของบุคลากรมาจัดทำโครงการนิเทศภายใน	4.25	0.78	มาก	4
4	จัดทำแผนการนิเทศภายใน โดยระบุขั้นตอน รายละเอียดของกิจกรรมในการนิเทศภายในที่ ชัดเจน	4.23	0.79	มาก	5
5	ให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรในสถานศึกษา ก่อนดำเนินการนิเทศภายใน	4.32	0.75	มาก	3
รวม		4.33	0.75	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดโครงการนิเทศ

ภายในไว้ในแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำแผนการนิเทศภายใน โดยระบุขั้นตอนรายละเอียดของกิจกรรมในการนิเทศภายในที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.79)

**ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษากการนิเทศภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา**

ข้อ	ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน	4.32	0.70	มาก	3
2	มีการกระตุ้นให้การนิเทศภายในดำเนินไปอย่างเป็นระบบ	4.23	0.72	มาก	5
3	มีการกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่าย เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.22	0.68	มาก	6
4	มีการกำกับติดตามในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.34	0.72	มาก	2
5	ดำเนินการเร่งรัดให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้	4.27	0.66	มาก	4
6	ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน	4.22	0.80	มาก	6
7	จัดกิจกรรมการนิเทศภายในให้มีบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร	4.34	0.70	มาก	2
8	สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.72	มาก	1
รวม		4.30	0.71	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ จัดกิจกรรมการ นิเทศภายในให้มีบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.70) และมีการกำกับติดตามในการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการ กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.68) และให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.80)

**ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษการนิเทศภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา**

ข้อ	ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการตรวจสอบปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน	4.19	0.74	มาก	7
2	ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการนิเทศใน แต่ละแผนงานหรือโครงการ	4.22	0.76	มาก	6
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ภายใน	4.32	0.73	มาก	2
4	ประเมินผลการนิเทศภายในตามขั้นตอนที่ระบุไว้ ในแผนการนิเทศภายใน	4.32	0.72	มาก	2
5	ประเมินการนิเทศภายใน และแจ้งผลให้กับ บุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน	4.16	0.74	มาก	8
6	นำผลการประเมินในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ ภายในที่เกิดปัญหาหาสาเหตุ เพื่อหาทางแก้ไข	4.23	0.75	มาก	6
7	ดำเนินการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศภายใน	4.28	0.72	มาก	4

ข้อ	ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
8	มาปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน	4.29	0.65	มาก	3
9	นำผลการประเมินมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการ พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.72	มาก	1
10	นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ	4.26	0.76	มาก	5
รวม		4.26	0.72	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำผลการประเมินมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ประเมินผลการนิเทศภายในตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.72) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินการนิเทศภายใน และแจ้งผลให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.74)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวัดและประเมินผล ภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
โดยภาพรวม

ข้อ	ประสิทธิภาพการสอนของครูใน สถานศึกษา	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน	4.31	0.65	มาก	2
2	ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล	4.31	0.71	มาก	2
3	ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการ	4.33	0.63	มาก	1
4	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	4.31	0.68	มาก	2
5	ด้านการวัดและประเมินผล	4.26	0.67	มาก	3

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) และด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.67)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน

ข้อ	ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และบริบทของ สถานศึกษา รวมไปถึงศึกษาข้อมูลเดิม ก่อนนำมา กำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน	4.33	0.66	มาก	2

ข้อ	ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	มีการกำหนดเป้าหมายนักเรียนเรียนที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.28	0.69	มาก	3
3	มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนที่ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.34	0.60	มาก	1
รวม		4.31	0.65	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนและบริบทของสถานศึกษา รวมไปถึงศึกษาข้อมูลเดิม ก่อนนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดเป้าหมายนักเรียนเรียนที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.69)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล

ข้อ	ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการคิดวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.27	0.74	มาก	3
2	มีการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา	4.30	0.72	มาก	2

ข้อ	ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3	มีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.38	0.68	มาก	1
รวม		4.31	0.71	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ครูจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสติปัญญา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการคิดวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.68)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียน และมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน	4.28	0.70	มาก	3

ข้อ	ด้านการวางแผนและการออกแบบ การจัดการเรียนรู้	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	มีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและผลการเรียนรู้	4.33	0.63	มาก	2
3	มีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามบริบทของสถานศึกษา	4.40	0.58	มาก	1
รวม		4.33	0.63	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ครูมีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียน และมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.70)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

ข้อ	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อและเทคโนโลยี สามารถสร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.33	0.63	มาก	1
2	มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการ นำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการ ในการจัดการเรียนรู้	4.33	0.67	มาก	1
3	มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีในการแสวงหาข้อมูล ความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง	4.29	0.75	มาก	2
รวม		4.31	0.68	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อและเทคโนโลยี สามารถสร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) และครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีในการแสวงหาข้อมูล ความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.75)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาประสิทธิภาพการสอน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านการวัดและประเมินผล

ข้อ	ด้านการวัดและประเมินผล	(n = 333)		แปลผล	ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา	4.26	0.64	มาก	2
2	มีการสำรวจ รวบรวม และจัดทำเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนอย่างครบถ้วน	4.28	0.71	มาก	1
3	มีหลักฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน	4.24	0.67	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.26	0.67	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสำรวจ รวบรวม และจัดทำเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ครูมีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีหลักฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การนิเทศภายใน (X)	ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา (Y)					
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y _{tot})
(X ₁)	0.657**	0.658**	0.644**	0.655**	0.750**	0.777**
(X ₂)	0.679**	0.687**	0.688**	0.677**	0.628**	0.744**
(X ₃)	0.652**	0.614**	0.678**	0.602**	0.644**	0.735**
(X ₄)	0.668**	0.652**	0.648**	0.690**	0.677**	0.769**
(X _{tot})	0.700**	0.689**	0.701**	0.693**	0.712**	0.806**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 พบว่า การนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.806$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษากับด้านการวัด และประเมินผล ($r = 0.750$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษากับด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ($r = 0.690$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษากับด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ($r = 0.602$)

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 333 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการนิเทศภายใน

สถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา แต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายใน รองลงมา คือ มีการศึกษาการจัดการภายในของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตความจำเป็นในการนิเทศภายใน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการศึกษาความต้องการในการนิเทศภายใน จากผลการประเมินในครั้งที่ผ่านมา

1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน รองลงมา คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำแผนการนิเทศภายใน โดยระบุขั้นตอนรายละเอียดของกิจกรรมในการนิเทศภายในที่ชัดเจน

1.3 ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ จัดกิจกรรมการนิเทศภายในให้มีบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร และมีการกำกับติดตามในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษา และให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน

1.4 ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำผลการประเมินมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ประเมินผลการนิเทศภายในตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการนิเทศภายใน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินการนิเทศภายใน และแจ้งผลให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

2. ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล แต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รองลงมา คือ มีการ

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และบริบทของสถานศึกษา รวมไปถึงศึกษาข้อมูลเดิม ก่อนนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดเป้าหมายนักเรียนเรียนที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา

2.2 ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ครูจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสติปัญญา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการคิดวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

2.3 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามบริบทของสถานศึกษา รองลงมา คือ ครูมีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและผลการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียน และมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน

2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อและเทคโนโลยี สามารถสร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีในการแสวงหาข้อมูล ความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

2.5 ด้านการวัดและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสำรวจ รวบรวม และจัดทำเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน รองลงมา คือ ครูมีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีหลักฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์กัน

สูงสุดคือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายใน สถานศึกษากับด้านการวัดและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการ นิเทศภายในสถานศึกษากับด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการ ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษากับด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพ การทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ศึกษาได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวม การนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา หรือบุคลากรภายในสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา ให้ความสำคัญ ถึงการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภาวดี เกตุทอง (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหา น้อย ซึ่งได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การให้ความรู้ ก่อนการนิเทศ และการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และบุคลากร คำเชณาม (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า การดำเนินการ นิเทศภายใน โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด

2. ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากประสิทธิภาพ การสอนของครู เริ่มต้นจากการวางแผนและการออกแบบการเรียนการสอนที่ดี ครูผู้สอนที่มีการ วางแผนและการออกแบบการสอนที่มีคุณภาพจะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และสามารถเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลชรัส นุกอง (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขต

บางมูลนาก พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาและปรับปรุงทักษะการสอนของครู อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะทำให้การทำงานของครูในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยินดี ฉ่ำสดี (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การนิเทศภายใน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ศึกษามีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะการสอน ซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2. ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการสอนของครูนั้น เริ่มต้นจากการวางแผนและการออกแบบการเรียน การสอน การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเป็นสิ่งสำคัญในการ ส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู และการออกแบบการ จัดการเรียนรู้ที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ครู สามารถสอนและพัฒนาความสามารถในการสอนได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

3. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการสอนของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยพัฒนา และส่งเสริมให้การนิเทศมีความเป็นระบบ ชัดเจน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการ นิเทศรายบุคคล การนิเทศแบบกลุ่ม และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะ แบบมีส่วนร่วม อันนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควร เสริมสร้างบทบาทของผู้นิเทศให้เป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าการเป็นผู้ควบคุมหรือประเมินเพียง อย่างเดียว

4. ครูผู้สอน ควรเปิดใจยอมรับการนิเทศในเชิงสร้างสรรค์ และใช้โอกาสจากการนิเทศ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง โดยการน้อมรับข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศไปปรับใช้ในการจัดการ เรียนรู้ รวมถึงการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนร่วมกับผู้นิเทศ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และยกระดับคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรกำหนดนโยบายสนับสนุน การนิเทศภายในอย่างชัดเจน ทั้งในด้านทรัพยากร เวลา บุคลากร และงบประมาณ ตลอดจนควรจัด ให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครูในด้านการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความ เข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาเครื่องมือหรือระบบติดตามผล หลังการนิเทศอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการทำงาน of ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

บรรณานุกรม

- Alumode, B. E., & Awulor-Hephzibah, B. N. . (2020). Influence of internal supervision of instruction on improving teacher performance in secondary schools in Edo State. *British Journal of Education*, 8(3), 97–121.
- Beach, D. M., & Reidartz, M. E. . (1984). *Supervisory behavior in education* MA: Allyn and Bacon.
- Beach, D. M., & Reinhartz, J. . (2000). *Supervisory leadership: Focus on instruction*. Allyn & Bacon.
- Bloom, B. S. (1976). *Human characteristics and school learning* McGraw-Hill.
- Borich, G. D. (1992). *Effective teaching methods* NY: Macmillan.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Educational Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44.
- Eziamaka, C. N. (2024). The impact of supervision of instruction on teacher effectiveness in secondary schools in Enugu State, Nigeria. *International Journal of Advanced Research in Education & Technology*, 3(3), 13–19.
- Fullan, M. (1991). *The new meaning of educational change* Teachers College Press.
- Harris, B. M. (1995). *Supervision of instruction*. Allyn and Bacon.
- Hoque, K. E., Alam, G. M., & Sultana, N. . (2020). The relationship between supervision, teacher attitude, and job performance of secondary school teachers in Malaysia. *SAGE Open*, 10(2), 1-12.
- Hough, J. R., & Duncan, L. G. . (1970). *Improving teacher effectiveness*. NY: Random House.
- Jonah, P. E., & Friday, A. J. . (2024). Internal supervision and teachers' effectiveness in public secondary schools in Akwa Ibom State, Nigeria. *Global Academic Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(6), 332–339.
- Onuma, N. (2020). Influence of internal supervision of instruction on improving teacher performance in secondary schools in Edo State. *British Journal of Educational Policy Analysis Archives*, 8(3), 97–121.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.

Lexington Books.

Rahmah, S., Gimin, & Afrianto. (2021). The relationship among supervision, integrity, and performance of primary school teachers. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education*, 4(1), 28-37.

Trilling, B., & Fadel, C. . (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. CA: Jossey-Bass.

กรณาธิป ชินวงษ์. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

กรมพระราชบัญญัติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6. ราชกิจจานุเบกษา.

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). นโยบายและแนวทางการนิเทศการศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นการพัฒนาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กาญจน์ เรืองมนตรี, ธรินธร นามวรรณ,. (2554). การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู. สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิตติชัย แสงสว่าง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.

วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 9(1), 1-15.

จริยา แดงอ่อน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา. สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.

จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานบุคคลเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของครู. สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิตติมา วรรณศรี. (2557). รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดุชนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จิราพร สวัสดิ์พานิช. (2562). การบริหารจัดการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการมีส่วนร่วม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 45(2), 112–124.
- ฉวีวรรณ พันวัน. (2552). การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู. บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ฉวีวรรณ พันวัน. (2552). การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู. บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ชลขรัส นุกอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชารี มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษากับการพัฒนาครู. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชุตินันท์ ก้อนทอง. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณรงค์ภัทร ดวงชัย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารสิทธิมนุษยชน, 23(2), 1-15.
- ทวีวัฒน์ ขว่งทิพย์. (2562). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน. สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.
- ทศนา แคมมณี. (2560). ศิลปะการสอน: แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นนทพร พนาตรีสวัสดิ์. (2559). การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูในสถานศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพวรรณ เทศกุล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นันทวัน สุวรรณปิยะศิริ. (2564). การนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการครูศาสตร์, 39(1), 55–66.

- บุญทัน ดอกไธสง. (2563). *หลักการและแนวทางการบริหารการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุศรากรณ์ คำเชณาม. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(1), 183–196.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาจริย์ หงษ์แก้ว. (2563). *การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. ราชบัณฑิตยสถาน.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา*. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ภัทรวิทย์ ยิ่งยงค์. (2563). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู*. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 35(3), 44–59.
- ยินดี ฉ่ำสดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสพร ทองโรจน์. (2556). *กรณีศึกษาในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *หลักภาษาไทย*. ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งชัชดาพร พรเวหะชาติ. (2551). *รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้สอน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2553). *การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2550). *การพัฒนากรณีศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2553). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูผ่านกระบวนการกรณีศึกษาใน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วันเพ็ญ ยศด้อย. (2556). *กรณีศึกษาการศึกษาแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพครู*. สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิจิตร ละอองเดช. (2551). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2560). *การปฏิรูปการศึกษาไทย: ความหวังและความจริง*. มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *สถิติสำหรับการวิจัย*. สุวีริยาสาส์น.

สงัด อุทรานันท์. (2540). *การบริหารการศึกษาไทยในอนาคต*. สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

สงัด อุทรานันท์. (2554). *ระบบการบริหารการศึกษาแนวใหม่*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). *แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ STEM*. สสวท.

สนิดา ดาเลโป๊ะ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในยุควิถีชีวิตใหม่* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2560). *การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21: ความท้าทายและโอกาส*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).

สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2561). *การบริหารจัดการอย่างมียุทธศาสตร์ในสถานศึกษา*. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การประเมินผลการนิเทศการศึกษาเพื่อการพัฒนาครู*. โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาวิตรี มาตขาว. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *นโยบายและแนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพ*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยศึกษานิเทศก์. (2562). *แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา*. สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9: แนวคิดด้านการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพครู*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานผลการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2562*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2555). *คู่มือการนิเทศภายในเพื่อ*

- พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา กศน. . สำนักพิมพ์สำนักงาน กศน.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). รายงานผลสัมฤทธิ์ของครูในการจัดการเรียนการสอน. สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2558). รายงานการศึกษาการพัฒนาครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุรศักดิ์ หอมอ่อน. (2556). ประสิทธิภาพการทำงานของครู: แนวคิดและการประเมินผล. โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภาวดี เกตุทอง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. . วารสารการ
บริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(1), 1-15.
- หยาดทิพย์ ชีซอง. (2564). การส่งเสริมประสิทธิภาพครูในยุคไทยแลนด์ 4.0. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร.
- อรรวรรณ โล่ห์คำ. (2564). การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณ
ภูมิ, 8(1), 1-15.
- อารมณีย์ เทียนพิทักษ์. (2558). องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน. โรง
พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะนำไปใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาสถานศึกษาใดโดยเฉพาะ เพียงแต่เป็นการศึกษาโดยภาพรวม คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานของท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ดังนั้นในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อคำถาม และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวโสภาวดี หนันชัย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง ☐ เพศทางเลือก

2. อายุ

☐ 21 - 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี
☐ 51 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี ☐ อื่น ๆ (ระบุ)

4. สถานภาพทางตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน
☐ ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1 - 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี
☐ 16 - 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา)
☐ สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 - 719 คน)
☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 - 1,679 คน)
☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการนิเทศภายใน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

- ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ
- ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ
- ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ

2. กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการนิเทศอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	มีการสำรวจข้อมูล ความต้องการจำเป็นการปฏิบัติงานของฝ่ายและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มากำหนดความต้องการในการนิเทศภายใน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

จากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูล ความต้องการจำเป็นการปฏิบัติงานของฝ่ายและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มากำหนดความต้องการในการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสำรวจ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา						
1	มีการสำรวจข้อมูล ความต้องการจำเป็นการปฏิบัติงานของฝ่ายและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มากำหนดความต้องการในการนิเทศภายใน					
2	มีการศึกษาการจัดการภายในของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตความจำเป็นในการนิเทศภายใน					
3	มีการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตความจำเป็นในการนิเทศภายใน					
4	นำนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาวិเคราะห์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายใน					
5	นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการในการนิเทศภายใน					
6	มีการศึกษาความต้องการในการนิเทศภายใน จากผลการประเมินในครั้งที่ผ่านมา					
7	ประมวลทางเลือกในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อกำหนดทิศทางในการนิเทศภายใน					
ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา						
1	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน					
2	กำหนดโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน					
3	นำข้อมูลจากการสำรวจการปฏิบัติตามความคิดเห็นของบุคลากรมาจัดทำโครงการนิเทศภายใน					
4	จัดทำแผนการนิเทศภายใน โดยระบุขั้นตอนรายละเอียดของกิจกรรมในการนิเทศภายในที่ชัดเจน					
5	ให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรในสถานศึกษาก่อนดำเนินการนิเทศภายใน					

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา						
1	ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน					
2	มีการกระตุ้นให้การนิเทศภายในดำเนินไปอย่างเป็นระบบ					
3	มีการกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่าย เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษา					
4	มีการกำกับติดตามในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้					
5	ดำเนินการเร่งรัดให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้					
6	ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน					
7	จัดกิจกรรมการนิเทศภายในให้มีบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร					
8	สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา						
1	มีการตรวจสอบปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน					
2	ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการนิเทศในแต่ละแผนงานหรือโครงการ					
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน					
4	ประเมินผลการนิเทศภายในตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการนิเทศภายใน					
5	ประเมินการนิเทศภายใน และแจ้งผลให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน					
6	นำผลการประเมินในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศภายในที่เกิดปัญหามาหาสาเหตุ เพื่อหาทางแก้ไข					
7	ดำเนินการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
8	นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศภายในมาปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน					

การนิเทศภายในสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	นำผลการประเมินมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย
ข้อคำถาม 15 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

- ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 ข้อ

2. กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์
ดังนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และบริบทของสถานศึกษา รวมไปถึงศึกษา ข้อมูลเดิม ก่อนนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

จากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า สถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และบริบทของสถานศึกษา รวมไปถึงศึกษาข้อมูลเดิม ก่อนนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับมาก

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน						
1	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และบริบทของสถานศึกษา รวมไปถึงศึกษาข้อมูลเดิม ก่อนนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน					
2	มีการกำหนดเป้าหมายนักเรียนเรียนที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
3	มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล						
1	มีการคิดวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน					
2	มีการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา					
3	มีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้						
1	มีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียน และมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน					

2	มีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและผลการเรียนรู้					
3	มีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน และสามารถออกแบบ การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามบริบทของสถานศึกษา					
ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี						
1	มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อและเทคโนโลยี สามารถสร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้ เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
2	มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำ บริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการ จัดการเรียนรู้					
3	มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล สามารถใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการแสวงหาข้อมูล ความรู้ จากแหล่ง เรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง					
ด้านการวัดและประเมินผล						
1	มีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ รายวิชา					
2	มีการสำรวจ รวบรวม และจัดทำเอกสาร แบบฟอร์ม เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน					
3	มีหลักฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างถูกต้องครบถ้วน					

ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางที่ 17 ผลแบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ข้อ	รายการพิจารณา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ เพศทางเลือก	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	อายุ ☐ 21 - 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 - 60 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	วุฒิการศึกษา ☐ อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการพิจารณา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
6	ขนาดสถานศึกษา ☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา) ☐ สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 – 719 คน) ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน) ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการพิจารณา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา							
1	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	กำหนดโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนการปฏิบัติการ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	นำข้อมูลจากการสำรวจการปฏิบัติตามความคิดเห็นของบุคลากรมาจัดทำโครงการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	จัดทำแผนการนิเทศภายใน โดยระบุขั้นตอน รายละเอียดของกิจกรรมในการนิเทศภายในที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรในสถานศึกษาก่อนดำเนินการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา							
1	ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	มีการกระตุ้นให้การนิเทศภายในดำเนินไปอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	มีการกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่าย เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	มีการกำกับติดตามในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการพิจารณา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
5	ดำเนินการเร่งรัดให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
6	ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
7	จัดกิจกรรมการนิเทศภายในให้มีบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
8	สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านการประเมินผล และปรับปรุงผลการนิเทศภายในสถานศึกษา							
1	มีการตรวจสอบปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการนิเทศในแต่ละแผนงานหรือโครงการ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ประเมินผลการนิเทศภายในตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ประเมินการนิเทศภายใน และแจ้งผลให้กับบุคลากร ในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการพิจารณา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
6	นำผลการประเมินในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศภายในที่เกิดปัญหามาหาสาเหตุ เพื่อหาทางแก้ไข	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
7	ดำเนินการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
8	นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศภายในมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
9	นำผลการประเมินมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
10	นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการพิจารณา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน							
1	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และบริบทของสถานศึกษา รวมไปถึงศึกษาข้อมูลเดิม ก่อนนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	มีการกำหนดเป้าหมายนักเรียนเรียนที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล							
1	มีการคิดวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	มีการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่าง บุคคล และพัฒนาการทางสติปัญญา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	มีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการพิจารณา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้							
1	มีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียน และมีการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการที่ หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	มีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานและผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	มีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน และสามารถออกแบบการจัดการ เรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามบริบทของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี							
1	มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อ และเทคโนโลยี สามารถสร้าง นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ เหมาะสมผนวกกับการนำบริบท และภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณา การในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการพิจารณา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
3	มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีในการแสวงหาข้อมูล ความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านการวัดและประเมินผล							
1	มีการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	มีการสำรวจ รวบรวม และจัดทำเอกสาร แบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	มีหลักฐานการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ตารางที่ 20 ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค
Reliability

Scale: ALL VARIABLES



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	45

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Xtot	Ytot
X1	Pearson Correlation	1	.861**	.880**	.858**	.657**	.658**	.644**	.655**	.750**	.949**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
X2	Pearson Correlation	.861**	1	.884**	.848**	.679**	.687**	.688**	.677**	.628**	.948**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
X3	Pearson Correlation	.880**	.884**	1	.867**	.652**	.614**	.678**	.602**	.644**	.956**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
X4	Pearson Correlation	.858**	.848**	.867**	1	.668**	.652**	.648**	.690**	.677**	.942**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
Y1	Pearson Correlation	.657**	.679**	.652**	.668**	1	.696**	.738**	.647**	.654**	.700**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
Y2	Pearson Correlation	.658**	.687**	.614**	.652**	.696**	1	.747**	.721**	.656**	.689**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
Y3	Pearson Correlation	.644**	.688**	.678**	.648**	.738**	.747**	1	.617**	.593**	.701**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
Y4	Pearson Correlation	.655**	.677**	.602**	.690**	.647**	.721**	.617**	1	.826**	.693**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
Y5	Pearson Correlation	.750**	.628**	.644**	.677**	.654**	.656**	.593**	.826**	1	.712**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
Xtot	Pearson Correlation	.949**	.948**	.956**	.942**	.700**	.689**	.701**	.693**	.712**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
Ytot	Pearson Correlation	.777**	.774**	.735**	.769**	.858**	.885**	.848**	.880**	.863**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.นริศรา รอดคล้าย อาจารย์สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายธนากร ดอนแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฮ่งลี่
(ค่ายเม็งรายมหาราชอุปถัมภ์)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1
3. นางสาวเหมือนฝัน พิจารณ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	โสภาวดี หนันชัย
วัน เดือน ปี เกิด	2 สิงหาคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
ที่อยู่ปัจจุบัน	178 หมู่ 2 ตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน 55120
ผลงานตีพิมพ์	โสภาวดี หนันชัย และจิตาวัลย์ อุ่นกอง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 14(2).
รางวัลที่ได้รับ	-

