



กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร

ดุชนิพนธ์
ของ
วีระศักดิ์ สุวรรณไตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร

ดุชนิพนธ์
ของ
วีระศักดิ์ สุวรรณไตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

STRATEGIES FOR EFFECTIVE INTERNAL SUPERVISION IN SCHOOLS
UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

BY
WEERASAK SUWANNATRAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

August 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

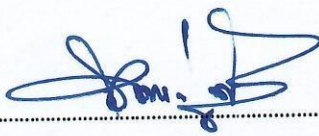
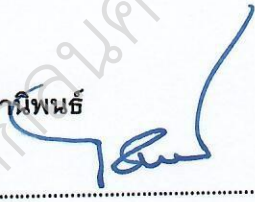
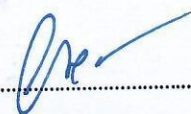


ใบรับรองคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วีระศักดิ์ สุวรรณไตร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	และผู้ทรงคุณวุฒิ	(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจ ใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นายณรงค์ เห็นหลอด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นายวัชร คำพลงาม ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา นายธเนศ ศรีท้าว ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ดร.ปริญญา อุปลาส ศึกษาานิเทศก์ชำนาญ การพิเศษ ดร.จณิสตา สมบูรณ์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ นายกันณพัฒน์ หมายมั่น ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล วานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ นายสืบศักดิ์ สวัสดิ์ ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

ขอขอบคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ นายสมเกียรติ - นางยันท์ สุวรรณไตร ผู้เป็นบิดามารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วีระศักดิ์ สุวรรณไตร

ชื่อเรื่อง	กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	วีระศักดิ์ สุวรรณไตร
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
ปริญญา	ค.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน 2) สร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายใน 3) ประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายใน การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครในจังหวัดสกลนคร จำนวน 360 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมประชาพิจารณ์ จำนวน 30 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน 2) ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

นิเทศภายใน 3) ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน และ 4) ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

2. กลยุทธ์การนิเทศภายใน มีองค์ประกอบสำคัญ คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด 4 ประเด็น 15 กลยุทธ์ 42 โครงการ/กิจกรรม 24 ตัวชี้วัด ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน มี 4 กลยุทธ์ 9 โครงการ/กิจกรรม 4 ตัวชี้วัด ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน มี 3 กลยุทธ์ 6 โครงการ/กิจกรรม 5 ตัวชี้วัด ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน มี 4 กลยุทธ์ 15 โครงการ/กิจกรรม 10 ตัวชี้วัด ด้านกระบวนการนิเทศภายใน มี 4 กลยุทธ์ 12 โครงการ/กิจกรรม 5 ตัวชี้วัด

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายใน พบว่า กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์การนิเทศภายใน การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล

TITLE	Strategies for Effective Internal Supervision in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Weerasak Suwannatrai
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai
DEGREE	Ed.D. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the current and desired conditions and needs for internal supervision; 2) construct and develop internal supervision strategies; and 3) evaluate internal supervision strategies. The research was conducted in three phases: Phase 1 was related to examining the current and desired conditions, and needs for effective internal supervision strategies in schools under Sakon Nakhon Primary Education Area Office. The sample group consisted of 360 educational administrators, school administrators, educational supervisors, and teachers working under Sakon Nakhon Primary Education Area Office. The research instrument was a set questionnaire with the reliability of 0.98. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 involved strategy construction and development. The target group comprised ten experts. Phase 3 was a strategy evaluation. The target group was ten experts participating in the expert-based seminars and 30 qualified scholars and stakeholders participating in the public hearing.

The research results revealed that:

1. The current conditions of internal supervision were overall at a high level, while the desired conditions were overall at the highest level. The needs that were ranked from most to least were as follows: 1) the scope of internal supervision,

2) factors affecting internal supervision, 3) the effectiveness of internal supervision, and 4) the Internal supervision process.

2. The internal supervision strategy consisted of the following major components: vision, mission, objectives, strategies, projects/activities, and indicators, with four aspects, 15 strategies, 42 projects/activities, and 24 indicators. With the scope of internal supervision, there were four strategies, nine projects/activities, and four indicators. For the factors affecting internal supervision, three strategies, six projects/activities, and five indicators were identified. Regarding the effectiveness of internal supervision, there were four strategies, 15 projects/activities, and ten indicators. As for the internal supervision process, four strategies, 12 projects/activities, and five indicators were included.

3. The evaluation results showed that the internal supervision strategies that were considered most effective in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office were those rated at the highest level in terms of consistency, appropriateness, feasibility, and usefulness.

Keywords: Internal Supervision Strategy, Effective Internal Supervision

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา	19
ความหมายของการนิเทศการศึกษา	19
หลักการนิเทศการศึกษา	21
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา	23
ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา	25
เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา	28
องค์ประกอบของการนิเทศการศึกษา	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา	32
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน	37
ความหมายของการนิเทศภายใน	37
หลักการนิเทศภายใน	39
จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน	43
ความจำเป็นของการนิเทศภายใน	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ประกอบของการนิเทศภายใน	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน	76
แนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์.....	79
ความหมายของกลยุทธ์	79
ความสำคัญของกลยุทธ์	82
กระบวนการพัฒนากลยุทธ์	84
องค์ประกอบสำคัญในกลยุทธ์	97
การประเมินกลยุทธ์	104
การกำหนดกลยุทธ์	108
กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	111
ความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	118
กระบวนการสร้างกลยุทธ์และการวิเคราะห์องค์กร	119
การวิเคราะห์องค์กรด้วยวิธีการ SWOT	123
การประเมินผลกระทบของสภาวะแวดล้อม	124
องค์ประกอบกลยุทธ์การนิเทศภายใน	129
งานวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์	145
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร	148
3 วิธีดำเนินการวิจัย	153
การดำเนินการวิจัย.....	154
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน สภาพสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศ ภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	154

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.....	159
ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดสกลนครโดยอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders)	160
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	167
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	168
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน องค์ประกอบกลยุทธ์ สภาพสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร	168
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศ ภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	188
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	198
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	301
ความมุ่งหมายของการวิจัย	301
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	302
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	302

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายใน	51
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์	135
3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	170
4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การ นิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	172
5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การการนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้เทคนิคประเมินความต้องการ จำเป็น	187
6 ผลการวิเคราะห์รายละเอียดการจัดทำร่างกลยุทธ์การนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครที่ได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)	203
7 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน	239
8 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน.....	245

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนครด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	249
10 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร ด้านกระบวนการนิเทศภายใน	254
11 สรุปผลการประเมินร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 4 ด้าน	260
12 สรุปประเด็นข้อสังเกตจากการประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders) ของผู้ทรงคุณวุฒิ	262
13 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	279
14 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	285
15 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	289

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครด้านการบูรณาการนิเทศภายใน	294
17 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 4 ด้าน	300

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 การประชาพิจารณ์ (Public Hearing of Stakeholders) “กลยุทธ์การนิเทศ ภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” 25 กรกฎาคม 2567 เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	475

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รากฐานที่สำคัญที่จะนำพาประเทศชาติบ้านเมืองให้มีความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้า คือ การสร้างคนให้มีคุณภาพด้วยการลงทุนด้านปัญญาและการศึกษา การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญมากในการพัฒนาประเทศ เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาหรือการจัดการเรียนรู้ทุกระบบเป็นการเตรียมเยาวชนสำหรับอนาคตให้เป็นกำลังคนที่มีศักยภาพในอนาคต การให้การศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายจึงต้องให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ในชีวิตจริง สามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันในอนาคตโดยสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สนับสนุนให้มีการพัฒนาโดยผ่านครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งได้มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ศึกษาค้นคว้า เทคนิควิธีการควบคุมคุณภาพ การกำกับ ติดตาม ทบทวน สะท้อนผลการปฏิบัติ วิธีการนิเทศทั้งระบบ การนิเทศภายในและภายนอกให้มีประสิทธิภาพ ร่วมวินิจฉัยปัญหา ร่วมวางแผนปรับปรุงแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด ชำรงไว้และยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งปัญหาหลักที่ประเทศไทยต้องเร่งแก้ไขในการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ซึ่งปัจจุบันกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพ ดังที่สะท้อนให้เห็นจากผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ในระดับชาติ และการทดสอบระดับนานาชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 35)

การจัดการศึกษาและการพัฒนาทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในระยะที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาทั้งด้านการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนด้านคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศยังอยู่ในระดับต่ำ ตลอดจนจนสภาพการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังต้องเพิ่มเติมในด้านประสิทธิภาพ ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

อยู่ในระดับ ไม่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้พื้นฐานตามหลักสูตร การคิดวิเคราะห์และการมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียนอาจมีสาเหตุมาจากด้านการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศการศึกษาจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินไปอย่างถูกต้องทางบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานทางวิชาการมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดระบบการศึกษาให้เกิดคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาและเรียนรู้ให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 รวมทั้งการพัฒนาครูและพัฒนาระบบการทดสอบ การวัดและประเมินผลที่ได้มาตรฐาน เชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับการศึกษาในทุกระดับ มุ่งให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 1)

กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จากการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากสภาพแวดล้อมสังคมเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ และการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ การเตรียมพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักจะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือ การสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยได้เข้าสู่ Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะและสมรรถนะ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี

และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศก้าวข้ามกับดักประเทศมีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา แผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมี วิจาร์ณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะ ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจ ต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้าน การสื่อสารสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skill) และ เมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) เป้าหมายด้านการจัดการศึกษา 5 ประการ คือ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่าง เท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถ เต็มศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทาง การศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า ณ – ช)

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่งเพราะเป็นการ ช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการพัฒนางานในวิชาชีพของ ตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะช่วยให้ครูเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้ง ส่งผลถึงผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ศรันย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์ (2563, หน้า 13) ที่กล่าวถึง การนิเทศการศึกษาว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนแนะนำให้คำปรึกษา ซึ่งกันและกันในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์

ที่วางไว้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และการช่วยเหลือแนะนำและส่งเสริม สนับสนุนโดยผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนและทุกฝ่ายได้ร่วมมือในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์หลักเพิ่มพูนประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู อันนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ (ชาญชัย อาจินสมอาจารย์, 2563, หน้า 17)

การนิเทศภายในของสถานศึกษาเป็นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพท่ามกลางบรรยากาศแห่งความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์แบบประชาธิปไตยเพื่อให้นักเรียนและครูมีคุณภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน ทั้งพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานความสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจซึ่งสอดคล้องกับ ศรีนัยภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์ (2563, หน้า 21) ที่กล่าวถึงการนิเทศภายในว่าเป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างคณะครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในการแนะนำ ช่วยเหลือให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่ายเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนต้องเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องอาศัยการนิเทศภายในสถานศึกษาเมื่อในสถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การนิเทศภายในเป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอนโดยเน้นความร่วมมือกัน และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ที่กล่าวว่าการนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำการนิเทศการสอนของครูได้อย่างทั่วถึงเพราะมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น สภาพสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จำนวนศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาจึงมีการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนมากที่สุด การนิเทศภายในสถานศึกษา

จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ
 ในด้านการจัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้
 ผู้เรียน ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ

(สุปรียาอร สีสะแล, 2562, หน้า 14) ปัจจุบันสถานศึกษามีความจำเป็นที่ต้องพัฒนา
 ด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ รวมถึงการนิเทศภายในเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่สำคัญในการบริหาร
 จัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยผ่าน
 กระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร
 และกระบวนการจัดการเรียนการสอนเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอน การปฏิบัติงาน
 ของครู ประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนเสริมสร้างขวัญ
 กำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดผล
 สมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียน (รัตมี ภูกันตาน, 2562, หน้า 27)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
 สกลนครมีหน้าที่จัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพและบทบาทหน้าที่นิเทศ ติดตามช่วยเหลือ
 สนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาควบคู่ไปกับนโยบาย
 ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาที่เป็นต้นสังกัดเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในของสถานศึกษา ซึ่งการ
 นิเทศภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อจะส่งผลให้เกิด
 ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอน
 ของครู ในการพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายใน วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 38) การพัฒนา
 กลยุทธ์เป็นกระบวนการจัดการวิเคราะห์และวางทิศทางองค์กร การกำหนดกลยุทธ์
 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การควบคุมกลยุทธ์ ติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา
 กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับ
 สถานการณ์จริง เพื่อองค์กรจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน เพื่อนำไปพิจารณา
 ในการพัฒนากลยุทธ์ ซึ่งได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในที่เกิดประสิทธิผล
 รวมถึงกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการ
 ศึกษาในสถานศึกษา นำไปใช้ในการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
 กลยุทธ์ โครงการหรือกิจกรรม และตัวชี้วัดที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา
 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ได้กลยุทธ์การนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัย

ในครั้งนี้ องค์ประกอบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ขอบข่ายของการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน ซึ่งกลยุทธ์การนิเทศนั้น จะประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการหรือกิจกรรม และตัวชี้วัดที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เกิดประโยชน์ต่อการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมในการนิเทศภายในและใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาปรับปรุงด้านการนิเทศภายในให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน เป็นอย่างไร
2. กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร
3. การประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่สร้างและพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์หรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ได้กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นแนวทางการ
ปฏิบัติเพื่อใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ได้กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีคุณภาพ

2. ประโยชน์ในการประยุกต์ใช้

2.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

2.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร สามารถนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
เพื่อให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพของการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร
จัดการภายในองค์กรที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

ขอบเขตของการวิจัย

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

1.1 องค์ประกอบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล (วิชัญ ทศตะ, 2561,
หน้า 77); (สุกัลยา นิยมทอง, 2562, หน้า 15); (ภาวดี หินขาว, 2562, หน้า 26);

(ชฎากรณ์ บรรเลงมรณย์, 2562, หน้า 38); (วรรณดี สุภาพาณิชย์, 2562, หน้า 11);
(วันชัย อยู่ตรง, 2562, หน้า 7); (พงษ์ศักดิ์ ทองไชย, 2562, หน้า 83);
(เพิ่มพูล รมศรี, 2561, หน้า 50); (วิชนีย์ ทศตะ, 2561, หน้า 29) ประกอบด้วย

1.1.1 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน

1.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

1.1.3 ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

1.1.4 กระบวนการนิเทศภายใน

1.2 องค์ประกอบกลยุทธ์การนิเทศภายใน (วัฒนา สายเชื้อ, 2561, หน้า 42); (พชรวิทย์ จันทศิริสิริ, 2560, หน้า 74); (เศกสรร สกนธวัฒน์, 2560, หน้า 68); (บดีนทร์ นารถโคษา, 2563, หน้า 52); (ศักดิ์ดา ทัดสา, 2564, หน้า 76); (หวานใจ เวียงยิ่ง, 2564, หน้า 107); (ภูมิภัทร กลางโคตร, 2560, หน้า 25) ประกอบด้วย

1.2.1 วิสัยทัศน์

1.2.2 พันธกิจ

1.2.3 เป้าประสงค์

1.2.4 กลยุทธ์

1.2.5 โครงการ/กิจกรรม

1.2.6 ตัวชี้วัด

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คีษานิเทศก์ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปี 2566 จำนวน 8,180 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คีษานิเทศก์ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 360 คน

3. ขอบเขตด้านกระบวนการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยผสมผสานวิธี ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ระยะ ดังนี้

3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน องค์ประกอบกลยุทธ์การนิเทศภายใน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศ

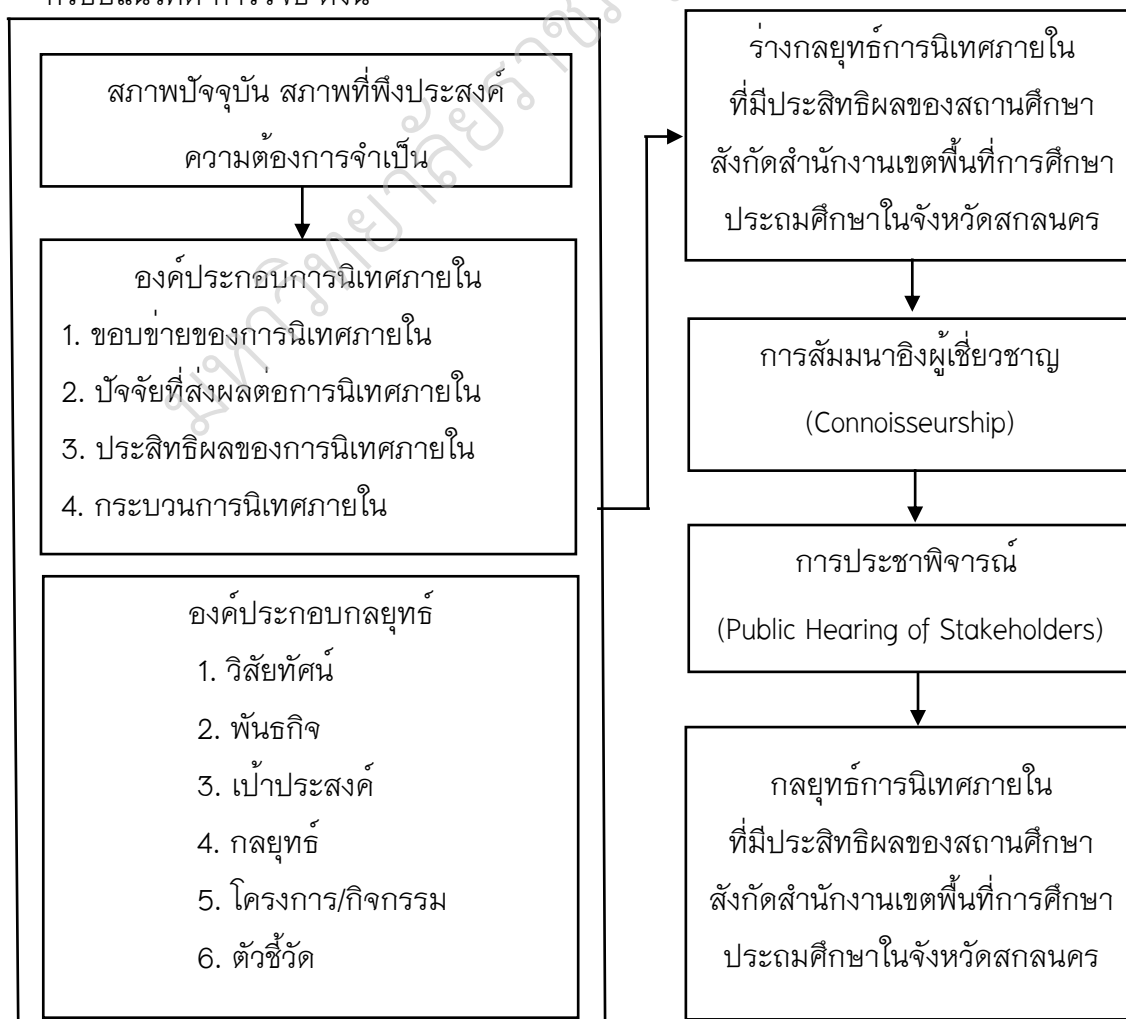
ภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร

3.2 ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

3.3 ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยการ
สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และประชาพิจารณ์ (Public hearing of
stakeholders)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยกำหนด
กรอบแนวคิด การวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย
ของนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. กลยุทธ์ หมายถึง วิธีดำเนินการหรือแนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการ
ที่หลากหลายในการตัดสินใจ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ เพื่อกำหนดเป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ในระยะยาว ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นภายใต้กระบวนการ
วางแผนและการจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีการสังเคราะห์
เอกสารเพื่อหาองค์ประกอบการนิเทศภายใน การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร
การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน การพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผล การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การนิเทศภายใน
ที่มีประสิทธิผล และการประเมินการใช้กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล

2. การพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการจัดการวิเคราะห์และวางแผน
ทิศทางองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การควบคุมกลยุทธ์ ติดตาม
และตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลัง
ดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์การจะได้คุณค่าสูงสุดจากการ
ดำเนินงาน เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์

3. กลยุทธ์การนิเทศภายใน หมายถึง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน
ที่เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมถึงกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา นำไปใช้ในการนิเทศภายใน
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการหรือกิจกรรมและตัวชี้วัด
ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

4. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง การระดมสมองของผู้เชี่ยวชาญ
ที่เป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การนิเทศภายใน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะแสดงความคิดเห็น
วิพากษ์ และวิจารณ์ รวมถึงเน้นการพิจารณา และมุ่งหาข้อสรุปที่ลงตัวของกลยุทธ์การ
นิเทศภายในการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

5. การประชาสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้แสดงความคิดเห็นโดยการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม

6. การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาในการพัฒนางานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโดยการให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือครูให้มีการปรับปรุงการทำงาน วิธีการสอน ตลอดจนปรับปรุงการประเมินผลการสอน ให้มีประสิทธิภาพ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนให้สูงขึ้น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย พฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลได้แสดงออกมาในขณะปฏิบัติงาน เพื่องานที่บุคคลนั้นได้ปฏิบัติอยู่ประสบความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งความสามารถในการบริหารจัดการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจการวางแผนพัฒนาการนิเทศ การปฏิบัติ และกำกับติดตามประเมินผล และสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจการวางแผนพัฒนาการนิเทศ การปฏิบัติ และกำกับติดตามประเมินผลเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล หมายถึง การกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนางานต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

7.1 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน หมายถึง ภารกิจที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องดำเนินการในการทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายหรือยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย

7.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน

ที่กระทำอย่างต่อเนื่องและตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ การกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินการตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เพื่อจะได้นำหลักสูตรไปดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด การวัดประเมินผล การตรวจสอบความสำเร็จและความพึงพอใจเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบร่างหรือสร้างหลักสูตร ระบบนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

7.1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง เทคนิควิธีการสอนหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ที่ได้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวัน และจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาครูเป็นผู้จัดกิจกรรมโดยและบุคลากรในโรงเรียน โดยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้

7.1.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้กับกิจกรรมการเรียนรู้และเป็นตัวนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การผลิตและการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาเรื่องการใช้นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีมาทดลองใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก และต้องมีการประเมินผลการใช้สื่อเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพ

7.1.4 การวัดและประเมินผล หมายถึง รูปแบบ วิธีการที่ทำให้ทราบถึงผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้ ต้องสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและประเมินผล การสร้างเครื่องมือ การจัดเก็บข้อมูลการประเมินวิเคราะห์ สรุปผล ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

7.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการนิเทศภายในและทำให้การนิเทศภายในบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

7.2.1 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศภายใน หมายถึง ทักษะเฉพาะตัวหรือความชำนาญ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์ของบุคลากรการนิเทศ สิ่งส่งผลต่อการนิเทศภายในด้านความรู้และทักษะบุคลากรการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายในการพัฒนาบุคลากร

7.2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้อำนาจอิทธิพลการตัดสินใจ โน้มน้าวจิตใจสร้างความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครูผู้สอนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน หมายถึง สื่อประเภทต่าง ๆ ที่ใช้เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาจากผู้นิเทศไปยังผู้รับการนิเทศหรือเป็นสิ่งที่ให้ผู้รับการนิเทศได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหาพฤติกรรมของครูก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศ และหลังการนิเทศ

7.3 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนิเทศภายในที่ปรารถนาหรือเป็นไปตามความคาดหวัง ให้ความช่วยเหลือครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

7.3.1 คุณภาพครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด มีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านคุณภาพครู ประกอบด้วย ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครูต่อการนิเทศภายใน ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

7.3.2 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลที่เกิดกับผู้เรียนจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน ทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะในการทำงานได้เหมาะสม

ตามระดับชั้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักสูตรที่กำหนด มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้าน คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักเรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนด นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น

7.3.3 คุณภาพผู้บริหาร หมายถึง ผลที่เกิดกับผู้บริหารในด้าน ทักษะ คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นมืออาชีพเป็นนักคิด วิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจและการจัดการที่ดี มีความสามารถในการขับเคลื่อนและ วางแผนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ประกอบด้วย ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหาร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหาร และการจัดการศึกษา

7.3.4 คุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุผลตามเป้าหมาย ของสถานศึกษาที่มีผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพและทีมงานเครือข่ายภายในเข้มแข็งในการพัฒนางานด้านวิชาการ ผลงาน ด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชนมีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบมีการ ติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้าน คุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแก้ปัญหาของ สถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน สร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา

7.4 กระบวนการนิเทศภายใน หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน อย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

7.4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ หมายถึง การสำรวจสภาพที่เป็นจริง ปัญหาและอุปสรรค สำรวจข้อมูลตามตัวบ่งชี้ ตามมาตรฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและประเมินความต้องการของครูความต้องการ ของนักเรียน ความต้องการของชุมชน และความต้องการของโรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือก ในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

7.4.2 การวางแผนการนิเทศภายใน หมายถึง การกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอน การปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน แผนดำเนินการกิจกรรมสำคัญปฏิทินการ ปฏิบัติงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน การประชุมเพื่อทบทวนการ ปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอุปสรรค การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับโดยพิจารณาจาก สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ การนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อพัฒนา และแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

7.4.3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการ นิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีลำดับขั้นตอน เช่น ประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตาม แผนงานที่วางไว้ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนเนื้อหาและวัตถุประสงค์รายงานความก้าวหน้า ของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงาน การกำกับติดตาม การเยี่ยมชั้นเรียนให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติการนิเทศภายใน การประชุมสรุปผล การนิเทศและนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปรับปรุง พัฒนาคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

7.4.4 การประเมินผลการนิเทศภายใน หมายถึง การตรวจสอบ ความสำเร็จของการดำเนินงานโดยกำหนดวิธีและหลักเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ประชุมร่วมกันหลัง ปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด นำผลการประเมินมา วิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินสัมฤทธิ์จากการพัฒนา ของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการ พัฒนาปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า
จากเอกสารผลงานการวิจัย หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถ
นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

- 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
- 1.2 หลักการนิเทศการศึกษา
- 1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
- 1.4 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
- 1.5 เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา
- 1.6 องค์ประกอบการนิเทศการศึกษา
- 1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

2. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

- 2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
- 2.2 หลักการนิเทศภายใน
- 2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
- 2.4 ความสำคัญของการนิเทศภายใน
- 2.5 องค์ประกอบการนิเทศภายใน
 - 2.5.1 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน
 - 2.5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน
 - 2.5.3 กระบวนการนิเทศภายใน
 - 2.5.4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

3. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์
 - 3.1 ความหมายของกลยุทธ์
 - 3.2 ความสำคัญของกลยุทธ์
 - 3.3 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์
 - 3.4 องค์ประกอบสำคัญในกลยุทธ์
 - 3.5 การประเมินกลยุทธ์
 - 3.6 การกำหนดกลยุทธ์
 - 3.7 กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
 - 3.8 ความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
 - 3.9 กระบวนการสร้างกลยุทธ์และการวิเคราะห์องค์กร
 - 3.10 การวิเคราะห์องค์กรด้วยวิธีการ SWOT
 - 3.11 การประเมินผลกระทบของสภาวะแวดล้อม
 - 3.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาการศึกษาจะต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา ความรู้ประสบการณ์ และทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศต้องการการสนับสนุนขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ขวัญและกำลังใจจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

วรสิทธิ์ วรณพงษ์ (2562, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารกับครูในโรงเรียน เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

ทองใบ ทองมาก (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพผู้เรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์ (2562, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้พัฒนาการทำงานของครูมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

เดชณัฏฐ์ เนียมสวรรณ (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากับคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา

โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการแนะนำชี้แจง การบริการ การปรับปรุงตัวของครูผู้สอนและสภาพการเรียนรู้การสอนเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ภณทิรา สุปการ (2561, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการนิเทศ การศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการเรียนรู้การสอนที่ส่งผล ต่อการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน โดยเน้นการให้บริการการให้ความร่วมมือและ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการพัฒนา หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

เพิ่มพูล ร่มศรี (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการนิเทศ การศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง โดยการให้คำปรึกษาแนะนำให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ติดตามเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

ต่อศักดิ์ เนียมวิสัย (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศ การศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยพัฒนาอย่างเป็น ระบบต่อเนื่องโดยมีผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันแนะนำ ปรับปรุงกระบวนการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ

Wheelen and Hunger (2008, p. 85) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่าง ๆ ทางด้านการจัดการ ซึ่งเป็น ตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์การ อันประกอบด้วย การตรวจสอบ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติตามกลยุทธ์ การประเมินผลและการควบคุมโดยที่มีการ ตรวจสอบและประเมินโอกาส (Opportunities) และจุดอ่อน (Threats) ขององค์การเป็นหลัก สำคัญ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศิษยานุศิษย์ ในการปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็น เป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้ดียิ่งขึ้น ทักษะการจัดการด้าน การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน การระดมทรัพยากรขององค์การ มาบริหารให้บรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำและบุคลากร จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

2. หลักการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศการศึกษาจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับให้สถานศึกษา ทั่วดำเนินการซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้หลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

อุราภรณ์ คุณาเอก (2561, หน้า 37) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศ การศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาควรจะต้องอยู่บนหลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ เชิงสร้างสรรค์ ทั้งด้านความคิดเห็น และการกระทำใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ทองใบ ทองมาก (2561, หน้า 39) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศพึงยึดถือในขณะดำเนินการนิเทศเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าการนิเทศนั้นต้องเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม ความเป็นประชาธิปไตย เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การประสานสัมพันธ์กับกิจกรรมอื่น ๆ ต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลต้องสร้าง บรรยากาศที่เป็นกันเอง ต้องมุ่งให้ครูรู้จักคิดค้นการทำงานด้วยตนเอง และควรเป็นไป อย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตองซึ่งหลักการเหล่านี้เป็นหลักพื้นฐานสำหรับการนิเทศของผู้นิเทศ ที่จะทำใหโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ดียิ่งขึ้น

วิชัย มานะพิมพ์ (2562, หน้า 29) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า เป็นหลักการปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกันมีขั้นตอนการ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานชัดเจนโดยการเน้นกระบวนการประชาธิปไตยในการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ความคิดและเจตคติที่ดีต่อกัน

สิริกร คำมูล (2561, หน้า 27) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า เป็นความพยายามของผู้นิเทศที่มุ่งให้ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เพื่อส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน เพื่อมุ่งช่วยเหลือปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

เป็นประชาธิปไตย เคารพในตัวตนคุณค่าถึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้
ความร่วมมือใช้อำนาจให้น้อยที่สุดเป็นวิทยาศาสตร์ที่เป็นไปอย่างมีลำดับ เป็นระเบียบ
ในการทำงานมีการรวบรวมและสรุปผลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้ เป็นการสร้างสรรค์เพื่อ
แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลส่งเสริมให้แสดงออกมาและพัฒนาปรับปรุง
ให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนส่งผลในการ
ทำงานให้ดีขึ้นด้วย

เดชณัฏฐ์ เนียมสุวรรณ (2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศ
การศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งความเป็นประชาธิปไตย
หลักของการมีส่วนร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการนิเทศการศึกษา
หลักของการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาที่มีแผนและกระบวนการทำงานที่ผู้เกี่ยวข้องต้องมี
ส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง หลักของความเป็นผู้นำกลยุทธานุภาพและมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศ
การศึกษา โดยมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ และได้ให้หลักการ
นิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ คือ
เป็นไปตามค่านิยมความเป็นจริงตามกฎหมายเกณฑ์ ควรมีวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและ
กลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน
2. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ คือ เป็นไปอย่างมีลำดับ
เป็นระเบียบในกระบวนการทำงานมีการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้อง
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย คือ ควรเคารพในตัว
บุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ความร่วมมือใช้อำนาจให้น้อยที่สุด
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ คือ แสวงหา
ความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลส่งเสริมให้แสดงออกและพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษา มีหลักสำคัญ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะต้องเกิดจากการวิเคราะห์สภาพ
ปัญหาปัจจุบันและความต้องการของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การนิเทศการศึกษาต้องมีการวางแผน และมีจุดมุ่งหมาย
ที่ชัดเจน

3. การนิเทศการศึกษาต้องมีลักษณะการส่งเสริมอย่าง
สร้างสรรค์

4. การนิเทศการศึกษาต้องมีบรรยากาศที่ดีและเป็น
ประชาธิปไตย

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้
วิสูตร ม่วงหวาน (2561, หน้า 13) ได้กล่าวถึง การนิเทศการศึกษา
มีจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีดังนี้

1. เพื่อหาข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มี

ประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนดียิ่งขึ้น

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2561, หน้า 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของ
การนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในและการนิเทศการสอน
มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ
และพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการ
(2562, หน้า 33) ได้ให้ความหมายจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า

1. เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุง
พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ
ความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
3. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วน
รับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม

วรสิทธิ์ วรรณพงษ์ (2562, หน้า 26) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการ
นิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือและประสานงานใน
ด้านวิชาการในโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้สามารถ

จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพครูและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

อุราภรณ์ คุณาเอก (2562, หน้า 30) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ คือ ช่วยให้ครูมีความเข้าใจองค์ความรู้ในวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในด้านหลักสูตร ด้านระเบียบวิธีการสอน ด้านการประเมินผลและการประเมินความรู้เพื่อให้เกิดพัฒนาทางการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเจริญงอกงามทางสติปัญญาให้แก่ผู้เรียน

ทองใบ ทองมาก (2562, หน้า 18) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาครูให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

ชนนันท ณะธรรมย์ (2562, หน้า 15) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามุ่งที่จะพัฒนาคน พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษาช่วยประสานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครูสร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครูเพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

วิชัย มานะพิมพ์ (2562, หน้า 32) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกำลังใจในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ

สิริกร คำมูล (2562, หน้า 24) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือครูผู้สอนให้ได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจและช่วยให้ครูได้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นการมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือให้คำแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายและมีเป้าหมายร่วมกัน

4. ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร กับคณะครูในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนซึ่งบางครั้งสถานศึกษาอาจเชิญศึกษานิเทศก์มาช่วยชี้แนะหรือนำด้วยก็ได้ การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนได้ถูกจุดและ ตรงประเด็น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือ บุคลากรในสถานศึกษาย่อมรู้ปัญหาและความ ต้องการที่แท้จริงของตน การนิเทศภายในเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เนื่องจากการนิเทศภายในไม่เพียงพอต่อการช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จด้าน การจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังช่วยในเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้าน ต่าง ๆ ด้วย นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้เสนอไว้หลายเหตุผลและหลายแนวคิดในเรื่องนี้ จึงขอสรุปแนวคิดดังกล่าว ดังนี้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

กรรทอง จิระเดชากุล (2560, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของ การนิเทศไว้ว่า

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
ใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอกับความต้องการของครู
และสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ
มีความคุ้นเคยและใกล้ชิด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง สามารถปฏิบัติงาน
นิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนันท์ คณะมัย (2561, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการ นิเทศการศึกษาว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศควรต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อ เพื่อให้ ครูมีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 37) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูมีความรู้ ทันสมัย อยู่เสมอ
3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง
4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา
5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่ต้องมีการนิเทศเพื่อเป็นการให้บริการแก่ ครู ที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน
6. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู ไม่ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง
7. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม
8. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

นัยนา ฉายวงศ์ (2561, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นในการช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลจากการนิเทศจะเป็นข้อมูลสะท้อนให้เห็นข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ครูได้รับการฝึกฝน ปรับปรุงการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานหรือการสอนและช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2561, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาต่อเนื่องจากสภาวะสังคมกำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องพยายาม ปรับสภาพทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาไปสู่อนาคต

อุราภรณ์ คุณาเอก (2561, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เหตุที่ต้องมีในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนก็คือ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการสอนของครู เนื่องจากขาดแคลนผู้ที่ทำหน้าที่ นิเทศการศึกษาโดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัดและบุคลากรของโรงเรียนจะรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น ดีกว่าคนภายนอก ดังนั้น จึงรู้วิธีแก้ปัญหาได้ดีกว่า พร้อมกันนี้ก็เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการ พัฒนาตนเองให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2561, หน้า 108) ได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศ ไว้ว่า สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์จะสามารถรู้ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ได้ศึกษานิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอกับสถานศึกษาจะต้องให้การนิเทศจึงไม่สามารถช่วย แก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้น บุคลากรเหล่านั้นสามารถเป็นผู้นิเทศภายในสถานศึกษา นอกจากจะเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีประโยชน์แล้วยังเป็นการสร้างการ ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้วย เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดและรู้จักวิธี แก้ปัญหาด้วยตนเองแทนการรอรับการช่วยเหลือจากบุคลากรภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ และนโยบายของ สถานศึกษาเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันและง่ายต่อการพัฒนาสถานศึกษา

ธนนันท์ คณะธรรมย์ (2561, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศควรต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความสามารถในการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อ เพื่อให้ครูมี ความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ

ภัณฑิรา สุปการ (2561, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศจำเป็นต้องดำเนินการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศให้มี

ความสามารถในการปรับปรุงพัฒนางานที่สนับสนุนการสอนและการจัดการเรียนรู้
ให้ก้าวทันโลกที่กำลังจะเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา เนื่องจากสภาพปัญหาปัจจุบันทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการ
ปกครองกำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องให้มีการปรับปรุง
กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงาน
ร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้
ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้มีผลทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จทั้งด้านการ
ปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

5. เป้าหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้
หนังสือ พุทธชะวัน (2557, หน้า 65) กล่าวถึง เป้าหมายของการนิเทศ
การศึกษาว่าเป็นงานที่เป็นรูปกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการปรับปรุง
กระบวนการจัดการเรียนการสอน และปรับปรุงวิธีสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมี
ประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุกานดา ตปนิยางกูร (2559, หน้า 49) กล่าวถึง เป้าหมายในการนิเทศ
การศึกษาไว้สองประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

- 1.1 เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ
- 1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
- 1.3 เพื่อช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัสดุประสงค์การเรียนรู้
การสอน
- 1.4 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องใช้อุปกรณ์ทางการศึกษา
ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอน

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรม ปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน

- 2.1 วิเคราะห์ปรับปรุงจุดประสงค์การเรียนรู้
- 2.2 เลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน

2.3 ปรับปรุงและพัฒนาวิธีสอนของครู

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2559, หน้า 32) ได้กล่าวว่า เป้าหมายของการนิเทศการสอนเป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน

1.2 การนิเทศการสอนช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

1.3 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2.1 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพ

2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกันช่วยเด็กให้เรียนดีขึ้น และปรับปรุงโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

รัชภูมิ สมสมัย (2559, หน้า 68) ได้สรุปการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาครู ช่วยเหลือครู ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การศึกษา ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

จากการศึกษาความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายพัฒนาครูให้มีความเข้าใจในเป้าหมายการจัดการศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละเรื่องเฉพาะกิจด้วยการตั้งใจ สร้างความตระหนักรู้ ร่วมพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้อ่านนักเรียนเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ โดยระหว่างการทำงานร่วมกันต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

6. องค์ประกอบการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบการนิเทศ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 50 – 51) ได้กำหนดองค์ประกอบการนิเทศให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

1. ด้านการนิเทศการศึกษาและพัฒนางานวิชาการ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการวางแผนนิเทศการศึกษา 2) ความสามารถในการส่งเสริมสถานศึกษาบริหารหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ วัดผล ประเมินผล พัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา 3) ความสามารถในการนิเทศระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 4) ความสามารถในการทำให้เกิดประสิทธิผลของการนิเทศต่อคุณภาพการศึกษา 5) ความสามารถในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่ดี และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น 6) ความสามารถในการเป็นผู้นำในทางวิชาการและการนิเทศการศึกษา 7) ความสามารถในการให้คำปรึกษาชี้แนะและเป็นที่พึ่งในการพัฒนางานวิชาการ

2. ด้านการค้นคว้าทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถ

ในการค้นคว้าพัฒนางานทางวิชาการและการนิเทศการศึกษา 2) ความสามารถในการเผยแพร่ผลงานวิชาการให้ครูใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการวิเคราะห์ วิจัยปฏิบัติการ และการวิจัยพัฒนา

ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และระบบประกันคุณภาพภายใน 2) ความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยพัฒนาระบบ การนิเทศการศึกษา 3) ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัย และพัฒนานวัตกรรมนิเทศและการพัฒนาวิชาการ 4) ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4. ด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา 2) ความสามารถในการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อวางแผนการนิเทศและพัฒนางานวิชาการ 3) ความสามารถในการทำให้เกิดประสิทธิผลในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

5. ด้านการประสานงาน สนับสนุนและเผยแพร่งานด้านวิชาการ
 แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) สนับสนุนและเผยแพร่งาน
 ด้านวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

มาเรียม นิลพันธุ์ (2559, หน้า 8) ได้ทำการประเมินโครงการยกระดับ
 คุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ พบว่า ความรู้ ความเข้าใจและ
 ความสามารถ คือ มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร
 การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัย สื่อและเทคโนโลยี
 มีความสามารถในการให้ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำ
 กำกับติดตามงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 54) กล่าวว่า
 ความรู้ความสามารถในด้านการนิเทศ ได้แก่ 1) มีความรู้ความสามารถในการนำแนวคิด
 ทฤษฎี และกฎหมาย ระเบียบ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ คือ รู้และทำได้ด้วย 2) มีทักษะในการสื่อสาร การนิเทศเป็นการใช้ทั้งศิลป์
 และศาสตร์ ศิษยานิเทศก์ควรมีทักษะในการสื่อสารหลายรูปแบบ เพื่อใช้ได้ในทุกโอกาส
 และทุกช่องทางอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย
 เช่น มีทักษะในการพูด การเขียน การผลิตสื่อและใช้สื่อที่สอดคล้องเหมาะสมกับเรื่อง
 ที่นิเทศ 3) สามารถเลือกรูปแบบการนิเทศได้อย่างเหมาะสม ดำเนินการอย่างเป็นระบบ
 ครบวงจรและมีคุณภาพสูงโดยมีเป้าหมายชัดเจนตรงกับความต้องการ และปัญหา
 ของโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีทักษะในการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 มีความรู้ความสามารถใช้เทคนิคการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง
 เหมาะสม

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2559, หน้า 162) ได้ศึกษาการนิเทศการศึกษาสู่
 ความเป็นศิษยานิเทศก์มืออาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ประกอบด้วย
 ความรู้ในศาสตร์การนิเทศที่หลากหลาย ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่นิเทศ การวิเคราะห์
 ผู้รับการนิเทศและผู้เรียนรายบุคคล สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ
 การนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 เพื่อการศึกษา เนื้อหาสาระวิชาที่นิเทศ เทคนิค การนิเทศแนวใหม่ การสร้างนวัตกรรม
 การศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านทักษะความสามารถ
 ประกอบด้วย การเป็นผู้อำนวยการทางวิชาการ สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

เป็นพี่เลี้ยงด้านวิชาการแก่โรงเรียนได้ สร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 วิทยุแจ้งเด็กนักเรียนได้ ให้คำแนะนำด้านวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้
 ร่วมพัฒนางานด้านวิชาการ ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางวิชาการได้
 ใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาได้ตามความเหมาะสมประสานงานกับผู้อื่นได้ ส่งเสริม
 การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับการนิเทศโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 และสามารถสรรหาวิทยากรเพื่อช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศได้เหมาะสม 3) ด้าน
 คุณลักษณะและแรงจูงใจ ประกอบด้วย คุณสมบัติการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยง มีภาวะผู้นำ
 ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาวิชาการใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความเป็นกัลยาณมิตร
 มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์
 มีความรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จและเป็นนักวิจัย

สรุปได้ว่าองค์ประกอบการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ (Process)

กิจกรรมบริการ (Service Activity) การจัดการ (Management) และวิธีการต่าง ๆ
 (Methods) ทางวิชาการในทางสร้างสรรค์และในการทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทาง
 การศึกษา เพื่อช่วยปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม และสนับสนุนการสอน และการทำงานของครู
 ซึ่งต้องอาศัยการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงให้มี
 ประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เช่น การให้คำแนะนำช่วยเหลือ
 ปรึกษาหารือ ชี้แจง ประสานงาน ตลอดจนการให้ความรู้ ให้การศึกษายอมรับแก่ครู เป็นต้น
 เพื่อให้ครูได้ช่วยตัวเองในการปรับปรุงการสอน และการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

ฉัตรชัย จูมวงศ์ (2558, หน้า 124) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศการ
 จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อ
 1) พัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน โดยสังเคราะห์กรอบแนวคิดและองค์ ประกอบรูปแบบจากเอกสารและงานวิจัย
 ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาแนวทางการนิเทศจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการ
 นิเทศการศึกษา จำนวน 8 คน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา เลือกแบบ
 เจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
 ตรวจสอบรูปแบบโดยใช้กระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์
 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและครูผู้สอน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ
 แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และ 2) การยืนยันรูปแบบ

การนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการประเมิน จำนวน 61 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ เงื่อนไข ข้อจำกัดหรือเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 2) รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 กระบวนการ ดังนี้ 1) เข้าใจตรงกัน 2) แบ่งปันความรู้ 3) มุ่งสู่การแก้ไข 4) ร่วมใจวางแผน 5) สร้างแผนการปฏิบัติ 6) เร่งรัดส่งเสริม 7) ต่อเติมตอบสนอง ภายใต้เงื่อนไขความสำเร็จ หลักการการสร้างความสัมพันธ์ และความไว้วางใจ การมีเป้าหมายและจุดเน้นร่วมกัน การทำงานอย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การตรวจสอบรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก สุกาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อนำไปทดลองใช้สถานการณ์จริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจ และรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

ทองใบ ทองมาก (2561, หน้า 89) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศ การศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการดำเนินการในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการพัฒนาการสอน ตามลำดับ 2) ปัญหาการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงลำดับจากด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาการสอนและด้านพัฒนาครูผู้สอน ตามลำดับ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับสภาพการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรเท่านั้นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปาจริย หงษ์แก้ว (2563, หน้า 196) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายในจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินรูปแบบ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ขอบข่ายของการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายในและประสิทธิผลการนิเทศภายใน 2) รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

Daw (2006, p. 186) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาททางความรู้ทางกระบวนการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนและวุฒิภาวะทางการศึกษา มีความเห็นว่า ความรู้ในการนิเทศการสอนเป็นสิ่งจำเป็น ส่วนความเห็นของครูเกี่ยวกับความรู้ด้านการนิเทศการสอนมีความจำเป็นและมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากวิธีการปฏิบัติการนิเทศความรู้และการนิเทศมีความจำเป็น ส่วนครูที่มีวุฒิสาขาคำต่าง ๆ และสำเร็จการศึกษาในสาขานั้น ๆ มีความเห็นว่า ศักยภาพ

ควรมีความรู้ในการพัฒนาเด็กพอ ๆ กับความรู้ในเนื้อหาการนิเทศการสอน ส่วนครูที่มีประสบการณ์เห็นว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในเรื่องที่นิเทศ คนที่เป็นครูใหม่ต้องมีความสามารถในการปกครองชั้นเรียน ซึ่งสิ่งนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

Murangi (2007, p. 268) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษาและยอมรับในการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับในการนิเทศการสอนของครูนั้นได้รับการยอมรับน้อย ส่วนจุดหมายหลักสำคัญที่สุด คือ การได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอน ครูและศึกษานิเทศก์รู้ว่าการนิเทศมีความจำเป็นแนวคิดในการศึกษาและบทบาทในการนิเทศในนามิเบีย ทำให้แรงจูงใจของครูได้รับการยอมรับ ซึ่งในการเรียนรู้และพัฒนาด้านการกระทำจะมีผลต่อความเป็นอยู่ในอาชีพครู การนิเทศการสอนในนามิเบียมีการปรับเปลี่ยนด้านปรัชญา สมัยก่อนมีนโยบายควบคุมครู ซึ่งปัจจุบันเป็นแบบประชาธิปไตย การนิเทศเป็นความต้องการของการปฏิรูปการศึกษา การนิเทศจะเป็นส่วนช่วยปรับปรุงการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นผู้คอยแนะนำเสนอแนวคิดใหม่รวมทั้งประเมินผลการทำงานของครูด้วย

Couts, Shepard & Farmer (2007, p. 267) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลและการนิเทศของครูในโรงเรียนมลรัฐมิสซูรี พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการแสดงผลออกอย่างกว้างขวางถึงความเชื่ออย่างมีเหตุผลหลากหลาย เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ดูเหมือนว่าการสังเกตการณ์การสอนของครูโดยผู้บริหาร อาจประสบผลตามบทบาทสถานะที่นำเสนอ และเป็นความสำเร็จหลักในยุคปฏิรูป ผู้วิจัยเสนอแนะให้กระบวนการประเมินสมรรถภาพพื้นฐานของครูปัจจุบันควรขยายไปให้กว้างขวาง

Bulach, Boothe & Michael (2008, p. 356) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่มีผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน พบว่า บรรยากาศทางการศึกษาเป็นไปในทางบวกมากกว่าที่คาดไว้ อีกทั้งเพศไม่มีบทบาทต่อบรรยากาศการนิเทศ อย่างไรก็ตามผู้บริหารหญิงได้รับการประเมินว่าเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดีกว่าผู้บริหารชาย

Moore (2008, p. 251) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่า การประเมินเป็นเครื่องมือสำคัญ

ที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับการประเมินผล นอกจากนี้ผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนได้มีการ ทบทวนเครื่องมือการประเมินผลในช่วงที่มีการประชุมกลางปีและปลายปี

Cruz (2009, p. 236) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของรูปแบบการทำงานทาง สังคมของการนิเทศสำหรับการจัดการศึกษา พบว่า ในปัจจุบันการปรับปรุงคุณภาพการ เรียนการสอนและการผลิตครูได้รับความสนใจจากนักวิชาการการศึกษา และผู้กำหนดนโยบาย สาธารณะ มาตรฐานวิชาชีพ การกำหนดโปรแกรมใหม่ รูปแบบใหม่ของการประเมินผล เงินเดือนที่สูงขึ้น การลดบรรยาการทำงานระบบราชการเป็นการพยายามมุ่งเผชิญหน้า กับอาชีพการสอนซึ่งอยู่ในระยะของการปรับเปลี่ยนระบบดั้งเดิมที่เป็นรูปแบบของการ ตรวจสอบ และการควบคุมถูกตั้งคำถามโดยศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนเช่นกัน นักวิชาการ นำเสนอวิธีการใหม่ที่เน้นไปที่ความต้องการพัฒนาของครู ความซับซ้อนของการสอน และ ความต้องการสำหรับการเจริญเติบโต ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการทำงานของสังคมการ นิเทศที่เหมาะสมสำหรับการจัดการศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานจากสมมติฐานที่ว่า การนิเทศที่ดี ควรดำเนินการเป็นการเฉพาะบุคคล เน้นที่บุคคลที่รับบริการและผสมผสานในกระบวนการ นำเสนอระหว่างสัปดาห์ของการประชุมปรึกษาหารือ ผู้รับการนิเทศพบศึกษานิเทศก์ เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนสิ่งที่เกี่ยวข้องทางการบริหารมีวิธีที่ดีอย่างไรรั้น จะช่วยให้ผู้รับการ นิเทศบรรลุสิ่งที่ต้องการ ความคิดใหม่ ๆ และบริบทการช่วยเหลือ และช่วยเหลือโดย คำนิ้งถึงความรู้สึก ซึ่งมีผลต่อการทำงานของผู้รับการนิเทศ โดยการศึกษาแบบดังกล่าว พบว่า รูปแบบดังกล่าวที่ถูกนำมาใช้ประโยชน์เป็นที่พอใจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง ชัดเจนในการสอนและได้รับการยอมรับ

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

1. ความหมายของการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

ผกาณิต บัว้อย (2560, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารและครูทุกคนในโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้สูงขึ้นบรรลุตามมาตรฐาน การศึกษาที่วางไว้

เมธี ฮังญู (2560, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษาว่าเป็นการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอนช่วยให้ครู รู้จักช่วยเหลือตนเองและมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนมุ่งพัฒนาครูอาจารย์ในสถานศึกษาให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียน การสอน ให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของการศึกษา

วิชัย มานะพิมพ์ (2561, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของผู้บริหารครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ทั้งเป็นการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทางด้านการสอนเต็มตาม ศักยภาพ สร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและให้มีความตระหนักที่จะพัฒนานักเรียนให้มี คุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

สุเมธ คะลีลวัน (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบขั้นตอนของผู้บริหารและบุคลากรใน โรงเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครูให้มี คุณภาพและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันจะนำมา ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ชมพูนุช โยธี (2561, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายและ คณะครูภายในโรงเรียนที่พยายามจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู โรงเรียนสามารถดำเนินการเรียน การสอนไปด้วยดี และทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น

นัยน์ปพร ปานกลัด (2561, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียนและเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนในทุกด้านโดยบุคลากรในโรงเรียนรวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งการนิเทศถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพราะกระบวนการนิเทศที่จัดว่าเป็นศาสตร์ก็เพราะกระบวนการนี้เป็นปรัชญาที่แสวงหาความจริงความรู้และคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาส่วนที่ว่าเป็นศิลป์เพราะต้องอาศัยเทคนิควิธีการและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นการติดต่อประสานงานการจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ณัฐชนา สหุณิล (2561, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสูงขึ้น

ณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2562, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพดีขึ้นส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้นิเทศ อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาและจากผู้รับการนิเทศ คือ ครูผู้สอน

พิสน์ โพนทัน (2562, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนในการชี้แนะแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สังเวียน พิลานันท์ (2562, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเหมาะสมตามวัย

ผกาณิต บัว้อย (2563, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารและครูทุกคนในโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้สูงขึ้นบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้

รัศมี ภูกันตาน (2563, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่จะส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูที่รับการนิเทศและบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเพื่อความงอกงามในวิชาชีพและส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษา

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. หลักการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้หลักการการนิเทศภายในไว้ดังนี้

วิชัย มานะพิมพ์ (2561, หน้า 44) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในถือว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ เป็นการดำเนินการตามกระบวนการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการดำเนินงานร่วมกัน โดยมีกิจกรรมการนิเทศสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู สามารถจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน

ศศิธร กองกาญจน์ (2561, หน้า 20) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมตามหลักการของประชาธิปไตย สร้างสรรค์งานร่วมกัน เน้นการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพของงานด้านวิชาการซึ่งสะท้อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

วารุณีย์ วงศ์ลีชา (2561, หน้า 23) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นแนวทางที่ผู้นิเทศควรยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรมีการวางแผนการดำเนินงานในรูปโครงการมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนมีระบบและขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน การนิเทศที่ดีควรยึดหลักประชาธิปไตยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานเน้นความร่วมมือ ร่วมใจและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคคลที่มีความสามารถพิเศษได้แสดงออกมาและพัฒนางานอย่างเต็มที่เคารพและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันด้วยดี พร้อมจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย หลักการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจึงมุ่งที่ครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นรวมทั้งครูได้แสดงถึงความรู้ความสามารถและปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เหมาะสมและคุณภาพการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

สุเมธ คะลีลวัน (2562, หน้า 18) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นการส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2562, หน้า 52) ได้กำหนดว่า หลักการสำคัญในการนิเทศภายในเพื่อความสำเร็จได้ดังนี้ การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องไปตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศ บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารของสถานศึกษา จะต้องดำเนินการโดยการเปิดโอกาสให้คณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครูเป้าหมายสำคัญของการนิเทศ คือ การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จในการ

ปฏิบัติการกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาของผู้เรียนทุกด้านให้เต็มตามวัย และเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ชมพูนุช โยธี (2561, หน้า 20) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถจะต้องช่วยเหลือให้คำแนะนำให้คำปรึกษากับผู้อื่นในโรงเรียนที่มีปัญหาได้เพื่อเป็นการพัฒนาคนให้ก้าวหน้า ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ทัศนิตา พงพรม (2562, หน้า 20) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาภายในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการนิเทศ โดยจัดการนิเทศให้อยู่ในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2562, หน้า 17) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องนิเทศภายในโรงเรียนของตน ประการที่สองการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเป็นการร่วมมือหรือยอมรับของบุคคลในโรงเรียนที่จะช่วยกันพัฒนาปรับปรุง แก้ไข ภายในบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย มีการทำงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความต้องการแก้ไขปัญหาหรือต้องการตอบสนองความต้องการของโรงเรียนที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และประการสุดท้าย การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีการสร้างสรรค์เป็นการส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจ แก่บุคลากรในโรงเรียนให้มีความเชื่อมั่นในตนเองและพร้อมจะเผยแพร่ผลงานวิชาการ เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

สังเวียน พิลานันท์ (2562, หน้า 26) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ ซึ่งต้องมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม เป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีสามารถใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ได้อย่างเต็มความสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

ณัฐชนา สหุณิล (2562, หน้า 55) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายใน เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศยึดเป็นหลักการการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามความคาดหวังของการนิเทศศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีหลักในการปฏิบัติงานนิเทศ คือ มีการวางแผนการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ถือหลักประชาธิปไตยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานเน้นการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและให้โอกาสแต่ละบุคคลในการแสดงออกและพัฒนางานอย่างเต็มศักยภาพยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันด้วยดีเพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม

รัศมี ภูกันตาน (2563, หน้า 35) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการที่สำคัญของการนิเทศภายใน ประกอบไปด้วย หลักการ ดังนี้ 1) หลักการวางแผน คือ กระบวนการวิเคราะห์ผลกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้าโดยเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) หลักความร่วมมือ คือ กระบวนการทำงานร่วมกันมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อดำเนินงานแก้ไขปัญหาและประสานงานซึ่งกันและกัน 3) หลักการบูรณาการ คือ กระบวนการนำสิ่งย่อยต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมเข้าไว้ด้วยกัน 4) หลักการประเมิน คือ กระบวนการวัดผลการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ โดยควรเริ่มจากความถูกต้องตามหลักวิชาความเป็นประชาธิปไตยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์มีบรรยากาศแบบสร้างสรรค์ มีการประสานงาน ทำงานเป็นหมู่คณะ ช่วยให้ผู้บริหารนิเทศมีความเชื่อมั่นพึ่งตนเองและพัฒนาตนเองต่อไป

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องยึดเป็นหลักการในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีการทำงานเป็นระบบขั้นตอน ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องสามารถวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ มีการทำงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการะงาน ในทุกด้านให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนเพื่อสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มศักยภาพ

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายใน ดังนี้

ศิริน กะกาศัย (2562, หน้า 7) กล่าวว่า การจัดให้มีการนิเทศภายใน ขึ้นด้วยจุดหมายต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเองโดยช่วยให้ครูรู้ว่าอะไรเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และจะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร
3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

4. เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนช่วยให้ครูเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2563, หน้า 226) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำรวจวิเคราะห์หวัจจัยและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและครู

วิภา อยู่คง (2562, หน้า 19) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนและการนิเทศภายในสถานศึกษายังเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

วิชัย มานะพิมพ์ (2562, หน้า 46) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน เกิดความเจริญงอกงาม เพื่อเกิด

ความร่วมมือในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ศศิธร กองกาญจน์ (2562, หน้า 20) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและจัดทำเอกสารทางวิชาการ พัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการและส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรในการร่วมคิดร่วมทำ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

วารุณีย์ วงศ์ลีชา (2563, หน้า 21) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือและประสานงานในด้านวิชาการภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ปรับปรุงและประเมินผลการเรียนการสอนตลอดจนช่วยให้เกิดความมั่งคั่งทางวิชาชีพของครูและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

สุเมธ คะสีล้วน (2562, หน้า 20) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูหรือทีมงานได้ร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหาและดำเนินการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู การให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากรในด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการพัฒนาบุคลิกภาพ การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นและได้มาตรฐานตามหลักสูตร

ชมพูนุช โยธี (2561, หน้า 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการหาทางพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนในเรื่องความร่วมมือในการแก้ปัญหา การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งจะส่งผลโดยตรงไปยังนักเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2562, หน้า 14) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอน พัฒนาตนเอง ช่วยเหลือตนเองได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร

โรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยการร่วมมือช่วยเหลือกันและกันตลอดจนให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

รัศมี ภูกันตาน (2562, หน้า 26) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอนเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอน การปฏิบัติงานของครู ประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียน

ณัฐนา สหุณิล (2563, หน้า 52) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คณะครูหรือทีมงานได้ร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหา และดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู การให้คำแนะนำพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้คณะครูได้จัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สังเวียน พิลาพันธ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความช่วยเหลือพัฒนาครู ให้เกิดขวัญกำลังใจในการที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน มีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับทุก ๆ ฝ่ายของโรงเรียนทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

วิชนีย์ ทศตะ (2563, หน้า 25) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมาย คือ การช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่นักเรียน ทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากร

เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นและได้มาตรฐานตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 46) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่ามีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุดจึงจำเป็นที่ต้องร่วมกันวางแผนร่วมกันปฏิบัติการนิเทศและร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

สัญญาชัย พูลสุข (2556, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนเนื่องจากผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยตำแหน่งจากภายนอกหรือศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดจึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึงประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอเป็นผู้รู้ปัญหาที่แท้จริงรู้แนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุดและสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลาเพราะอยู่ใกล้ชิดกันทำให้งานดำเนินไปถึงจุดหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่องและยังเป็นการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันด้วย จึงมีความจำเป็นต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

อำไพ อุสาหะ (2556, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศภายในเป็นการร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมีการทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้นนอกจากจะได้พัฒนาให้เกิดคุณภาพการศึกษาโดยรวมแล้วยังก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีของบุคลากรในโรงเรียนด้วย

วารุณีย์ วงศ์สีชา (2557, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนเหตุผลความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนสืบเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์มีการพัฒนาตนเอง และสามารถจัดการเรียนการสอน

อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับชุมชนท้องถิ่นและความเจริญก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จิรพรรณ สุวรรณสาม (2558, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนการนิเทศภายในมีความจำเป็นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมครูจะต้องมีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาอันจะเป็นการรักษามาตรฐานการศึกษาและจะเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศภายใน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อที่จะปรับปรุงงานต่าง ๆ เพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนการนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวิวัฒนาการทางการศึกษา รวมทั้งจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามจุดหมาย

สังเวียน พิลักษณ์ (2559, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอและเป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปตามไปด้วย โดยการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีความพร้อมก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคต

ชมพูนุช โยธี (2561, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนการนิเทศภายในมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเนื่องจากการนิเทศจากบุคคลภายนอกไม่เพียงพอไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างทั่วถึง เพราะจำนวนศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติโดยความร่วมมือจากบุคคลภายในโรงเรียน

รัศมี ภูกันตาน (2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ว่าการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถความชำนาญเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นความจำเป็นในการนิเทศทางบวกกับทางลบความจำเป็นในการนิเทศทางลบ ได้แก่ ศึกษาวิเคราะห์มีจำนวนบุคลากรที่จำกัด การนิเทศไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดจากสภาพโรงเรียน เป็นต้น ส่วนความจำเป็นทางบวก ได้แก่ เป็นการกระตุ้นครูผู้สอนให้มีการวางแผนในการจัดการเรียนการสอน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้นการนิเทศภายในจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนเพราะบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้รู้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างแท้จริงถ้าผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการฝึกให้มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนได้ก็จะสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองและสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

5. องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการนิเทศภายในไว้ดังต่อไปนี้

ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ (2557, หน้า 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ขอบข่ายการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายในและปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในซึ่งบุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดการกระบวนการเรียนรู้และครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็นผู้นำนิเทศการศึกษาด้วย กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้

ความเข้าใจ มีเวลา ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหาอุปสรรคและประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การเข้าเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกต ปรัชญาหรือประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ โดยพิจารณาเลือกวิธีการหรือกิจกรรมต่อไปนี้ ตามความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสาธิตการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประชุม การอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียนและเอกสารอ้างอิง

ทองใบ ทองมาก (2562, หน้า 18) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการ นิเทศภายในโรงเรียน คือ 1) ด้านขอบข่ายการนิเทศ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านกระบวนการ ดำเนินงาน 4) ด้านประสิทธิผล 5) ด้านการประเมินการนิเทศ 6) ด้านปัจจัย

ชญากาญจน์ ศรีเนตร (2562, หน้า 33) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ ของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ 1) ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายใน สถานศึกษาซึ่งเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2) การใช้วิธีการนิเทศของผู้นิเทศซึ่งต้อง มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศเพื่อให้เกิดผลในการนิเทศกำหนดวิธีการหาข้อมูล โดยหาปัญหาคำหนดวิธีหรือกิจกรรมในการนิเทศ 3) เครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ ผู้บริหารเป็นทั้งผู้สนับสนุนการนิเทศและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ การปฏิบัติการนิเทศติดตาม และประเมินผล

ไพลิน สุ่มังคละ (2562, หน้า 16) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการนิเทศ ภายในประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และ ครูผู้สอน 2) กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ กำหนดวิธีการ หาข้อมูล กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจแบบสังเกตแบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึก บรรยากาศในชั้นเรียน

สุกัลยา นิยมทอง (2562, หน้า 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการ นิเทศภายในที่จะส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การใช้วิธีนิเทศต้องมีการ กำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศให้ชัดเจนและเกิดผลในการนิเทศให้มากที่สุด อีกทั้งการ กำหนดวิธีการหรือกิจกรรมในการนิเทศก็ต้องมีการจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ

ให้ตรงตามการนิเทศนั้น ๆ มีระบบติดตามประเมินที่เน้นผลงานและมีการเผยแพร่ขยายผลการนิเทศ ด้านกระบวนการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผล ด้านการประเมินการนิเทศ ด้านปัจจัย

รัศมี ภูกันตาน (2562, หน้า 40) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) ขอบข่ายการนิเทศ 2) คุณลักษณะของผู้นิเทศ 3) ความรู้ความสามารถทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทักษะเฉพาะ 4) กระบวนการนิเทศ 5) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนิเทศ 6) หลักสูตร 7) รูปแบบและวิธีการนิเทศ

Cruz (2009, p. 232) กล่าวว่า ในปัจจุบันการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและการผลิตครูได้รับความสนใจจากนักวิชาการศึกษา และผู้กำหนดนโยบาย สาธารณะ มาตรฐานวิชาชีพ การกำหนดโปรแกรมใหม่ รูปแบบใหม่ของการประเมินผล เงินเดือนที่สูงขึ้น การลดบรรยาการทำงานระบบราชการเป็นการพยายามแก้ปัญหาหน้ากับอาชีพการสอนซึ่งอยู่ในระยะของการปรับเปลี่ยนระบบดั้งเดิมที่เป็นรูปแบบของการตรวจสอบ และการควบคุมถูกตั้งคำถามโดยศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนเช่นกัน นักวิชาการนำเสนอวิธีการใหม่ที่เน้นไปที่ความต้องการพัฒนาของครู ความซับซ้อนของการสอน และความต้องการสำหรับการเจริญเติบโต ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการทำงานของสังคมการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับการจัดการศึกษา และองค์ประกอบของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ปัจจัย ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ รูปแบบวิธีการ กระบวนการ และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายใน ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายใน

องค์ประกอบ การนิเทศภายใน	นักวิชาการ	ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ (2557)	ชญาภาญ์ ศรีเนตร (2562)	ไพลิน สุ่มังคะ (2562)	เดชน์ กรแก้วและคณะ (2559)	สุกัลยา นิยมทอง (2562)	สมภาพร ศรีวิทยาสิต (2561)	เสถียร คงคา (2563)	ทองใบ ทองมา (2562)	รัตติ ภูกันดาน (2562)	Cruz (2009)	ความถี่	ร้อยละ
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7	70
2. ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓		6	60
3. รูปแบบและวิธีการนิเทศ			✓							✓	✓	3	30
4. กระบวนการนิเทศภายใน	✓				✓		✓		✓			4	40
5. ขอบข่ายการนิเทศภายใน	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	6	60
6. หลักสูตรการศึกษา		✓					✓				✓	3	30
7. บุคลากรนิเทศ	✓			✓					✓	✓	✓	3	30
8. แรงจูงใจ				✓			✓				✓	3	30

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้รวบรวมกระบวนการนิเทศภายในที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้ 8 องค์ประกอบจากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไปในการเลือก ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบการนิเทศภายใน หมายถึง การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียน และความช่วยเหลือจากโรงเรียนเครือข่าย โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผล และรายงานผลการนิเทศ และได้เลือกองค์ประกอบการนิเทศภายในที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ขอบข่ายของการนิเทศภายใน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 3) กระบวนการนิเทศภายใน และ 4) ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน ดังรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ต่อไปนี้

5.1 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน

ชญาภาญจ์ ศรีเนตร (2558, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ 1) ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2) การใช้วิธีการนิเทศของผู้นิเทศซึ่งต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศเพื่อให้เกิดผลในการนิเทศกำหนดวิธีการทำข้อมูลโดยหาปัญหาที่กำหนดวิธีหรือกิจกรรมในการนิเทศ 3) เครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศผู้บริหารเป็นทั้งผู้สนับสนุนการนิเทศและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ การปฏิบัติการนิเทศติดตามและประเมินผล

ไพลิน สุ่มังคละ (2559, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน 2) กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศกำหนดวิธีการหาข้อมูล กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจแบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน

สุกัลยา นิยมทอง (2562, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศภายในที่จะส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การใช้วิธีนิเทศต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศให้ชัดเจน และเกิดผลในการนิเทศให้มากที่สุด อีกทั้งการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมในการนิเทศก็ต้องมีการจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศให้ตรงตามการนิเทศนั้น ๆ มีระบบติดตามประเมินที่เน้นผลงานและมีการเผยแพร่ขยายผล

รัตมี ภูกันดาน (2562, หน้า 40) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) หลักการนิเทศ ประกอบด้วย หลักการวางแผน หลักความร่วมมือ หลักบูรณาการ หลักการประเมิน 2) คุณลักษณะของผู้นิเทศ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทักษะเฉพาะ 3) ทักษะที่จำเป็นของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ทักษะด้านบุคคลทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการบริหารจัดการ

วิชณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 77) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศภายในซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

3) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 6) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 7) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

กาญจนา จันทะพันธ์ (2562, หน้า 46) ได้กล่าวถึง การนิเทศการสอน ซึ่งจำแนกขอบข่ายไว้ 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผล

ชวนพิศ คาคสนิท (2562, หน้า 27 – 28) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศภายในไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และ 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล

มัทนียา นะตะ (2562, หน้า 45) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศภายในไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านวิธีการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล

ภาวดี หินขาว (2562, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศภายใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล

ภาวิดา นิลเฮงส์ (2562, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศภายใน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อและใช้สื่อ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน

Harris (1989, p. 6) ได้กำหนดงานนิเทศภายในไว้ 10 ประการ ดังนี้

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

2. การจัดระบบการเรียนการสอน (Organizing For instruction) คือ การจัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรไปใช้ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เวลา อาคาร

สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ของบอขายของงาน ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดครูเข้าสอน

3. การบริหารงานบุคลากร (Providing Staff) คือ การสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing Facilities) คือ การวางแผนการจัดเตรียมอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดอาคารเรียน ความสะดวกและการพัฒนาคุณลักษณะเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เหมาะสม

5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (Providing Materials) คือ การตรวจและการเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอนที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน

6. การจัดการอบรมครูประจำการ (Arranging For Inservice) คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

7. การปฐมนิเทศครูใหม่ (Orienting New Staff Member) คือ ให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และความเข้าใจครูใหม่

8. การบริการพิเศษอื่น ๆ แก่ครู (Relating Special Service) คือ การจัดบริการแก่เพื่อนครู เพื่อสนองจุดมุ่งหมายหลักของการสอนในโรงเรียน

9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Developing Public Relation) โดยใช้การเรียนการสอนเป็นสื่อ เช่น การให้ข่าว การขอความร่วมมือ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งต่าง ๆ

10. การประเมินผล (Evaluation) การวางแผนจัดระบบประเมินผล การปฏิบัติกิจกรรมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของบอขายการนิเทศภายในได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงซึ่งสอดคล้องกันเข้าเป็นบอขายเดียวกัน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการพัฒนาหลักสูตร การใช้หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน และด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยใช้ชื่อบอขายการนิเทศว่า “การพัฒนาหลักสูตร”

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นบอขายเดียวกัน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียน

การสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ข้อบ่งชี้เกณฑ์การสอนว่า “การจัดการเรียนการสอน”

ด้านที่ 3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันและเป็นข้อบ่งชี้เดียวกัน ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน สื่อการสอน ด้านการผลิตและใช้สื่อ และด้านสื่อการเรียนรู้โดยใช้ข้อบ่งชี้เกณฑ์การสอนว่า “การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน”

ด้านที่ 4 การวัดและประเมินผล นักวิชาการหรือนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเป็นข้อบ่งชี้เดียวกัน ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผล และด้านการวัดและประเมินผล โดยใช้ข้อบ่งชี้เกณฑ์ว่า “การวัดและประเมินผล”

สรุปได้ว่า ข้อบ่งชี้ข้อบ่งชี้เกณฑ์ภายใน หมายถึง ภารกิจที่ผู้แทนและผู้รับการนิเทศต้องดำเนินการในการทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายหรือยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล

5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในไว้ดังนี้ ชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์ (2562, หน้า 38) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการจูงใจ 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร 4) ปัจจัยด้านการตัดสินใจ และ 5) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม

สิริกร คำมูล (2562, หน้า 50 – 57) ได้ทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้กล่าวถึง ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จของการนิเทศไว้ดังนี้ ทักษะของผู้นิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการบูรณาการการสร้างความเข้มแข็งในการนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศจะต้องสามารถจูงใจให้ผู้รับการนิเทศการศึกษาหรือครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียน

การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการชมเชย ให้เกียรติส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับความก้าวหน้าในงานหรือวิชาชีพ

วรรณดี สุธาพานิชย (2562, หน้า 11) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงบวก สนับสนุนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 2) ความรู้ทักษะ และทัศนคติของผู้นิเทศ 3) พฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ 4) สื่อและเครื่องมือนิเทศ 5) บรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ

วันชัย อยู่ตรง (2562, หน้า 7) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ได้กล่าวถึง ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานนิเทศภายใน ไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นบุคคลที่กล้าทำและกล้าตัดสินใจ เป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ ได้ และสามารถทำงานร่วมกับทีมงานการนิเทศภายในได้อย่างเป็นดี ความร่วมมือของครูในการนิเทศ หมายถึง การที่ครูผู้สอนทุกคนมีความยินดีและสนับสนุนการดำเนินการนิเทศภายในเป็นอย่างดี การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินการนิเทศภายในของครูเป็นหมู่คณะโดยมีการวางแผนการปฏิบัติ การประเมินผล และการจัดทำรายงานผลการนิเทศร่วมกันอย่างจริงจังระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ระบบที่มีฐานข้อมูลการดำเนินการนิเทศภายในเกี่ยวกับผู้นิเทศอย่างครบถ้วน มีข่าวสารที่ถูกต้องและเรียกใช้ได้ทันท่วงที รวมทั้งมีระบบสื่อสารกับผู้บริหารและคณะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยรวม สภาพบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการนิเทศภายใน คือ สภาพการทำงานของโรงเรียนมีการดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ครูยินดีทำงานกันเป็นกลุ่มมีความรักความสามัคคี มีความเป็นมิตรและเอื้ออาทรช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ สื่อเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ

อัศวิน วิภาดา (2562, หน้า 40 – 42) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านกระบวนการ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากร

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2562, หน้า 83 – 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 28 ได้กล่าวถึง ปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ ประกอบด้วย ผู้นิเทศมีความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับวิธีการสอนเป็นอย่างดี ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและใช้สื่อเป็นอย่างดี ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอน ผู้นิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศ ผู้นิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ 2) พฤติกรรมของผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ ประกอบด้วย ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติการนิเทศภายใน ผู้รับการนิเทศมีความใจกว้างยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ ผู้รับนิเทศนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ความร่วมมือและมีความตั้งใจในดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอน ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ 3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ประกอบด้วย ผู้นิเทศมีวัสดุอุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์สำหรับการนิเทศภายใน ผู้นิเทศมีคู่มือสำหรับการนิเทศภายใน ผู้นิเทศมีเครื่องมือในการประเมินผลการนิเทศภายใน

เพิ่มพูล ร่มศรี (2561, หน้า 50) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการนิเทศภายในที่จะประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) บุคลากร 2) วิธีการและเทคนิคการนิเทศ 3) สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 4) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 5) การวางแผน 6) การประเมินผล 7) การเผยแพร่และขยายผล

อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2561, หน้า 28 – 60) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศภายในเป็นปัจจัยใหญ่ ๆ 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย นโยบายการบริหารโรงเรียนการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนและภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การศึกษาสภาพและความต้องการนิเทศภายในโรงเรียน การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศและการประเมินและรายงานผลการนิเทศ 3) ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบไปด้วย ประสพการณ์ทำงาน การพัฒนาบุคลากรและการเลือกสรรบุคลากร 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย การสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียน

วิชณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 28 – 34) สรุปปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการนิเทศภายใน เป็นปัจจัยใหญ่ ๆ 5 ด้าน คือ 1) ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

2) พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ 3) บรรยากาศในโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) วัฒนธรรมโรงเรียน

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2550) ได้กล่าวถึง การสร้างสื่อเพื่อการนิเทศว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงควบคู่ไปกับเทคนิคหรือวิธีการนิเทศการนิเทศในแต่ละรูปแบบ วิธีการจะต้องมีการใช้สื่อหรือเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้การนิเทศเกิดประโยชน์และกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศมีความสำคัญต่อการนิเทศเช่นเดียวกับสื่อการเรียนการสอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนของครู ประเภทของสื่อที่ใช้ในการนิเทศ 1) สื่อประเภทสิ่งตีพิมพ์ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ เอกสาร ตำราและคู่มือ 2) สื่อประเภททัศนวัสดุได้แก่ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ ภาพนิ่ง 3) สื่อประเภทโสตทัศนวัสดุได้แก่วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ 4) สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอนการนำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การใช้ อินเทอร์เน็ต อีเมล เป็นต้น

นพรัตน์ ศลิตอนยอ (2551, หน้า 36) ได้กล่าวถึงแนวการสร้างสื่อเครื่องมือและการใช้ ควรตระหนักถึงหลักการต่าง ๆ ดังนี้ 1) ตัดสินใจว่าจะเลือกใช้เครื่องมือใดบ้าง โดยพิจารณาข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการว่ามีปัญหาเรื่องใด ควรปรับปรุงอย่างไร ปัญหาเกิดมาจากอะไร การพิจารณาเลือกสื่อและเครื่องมือเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษา อาจเป็นแบบทดสอบ หรือแบบประเมินคุณภาพการศึกษา 2) ศึกษารายละเอียดของสื่อ เครื่องมือที่พิจารณาเลือกไว้ว่า ลักษณะเฉพาะ จุดดี จุดเด่นอย่างไร 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ คือ เนื้อหาวัตถุประสงค์และรูปแบบสำหรับใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 4) การทดลองใช้สื่อและเครื่องมือ ก่อนนำสื่อหรือเครื่องมือไปใช้ ต้องนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาข้อบกพร่องปรับปรุงส่วนที่บกพร่องและนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อให้มีข้อบกพร่องน้อยที่สุด 5) การประเมินผลการใช้สื่อและเครื่องมือควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ ประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของผู้นิเทศกับการประเมินเพื่อหาทางปรับปรุงหรือพัฒนาสื่อให้นั้นให้ดียิ่งขึ้น

วรรณดี สุธาพานิชย์ (2562, หน้า 84 – 86) ได้กล่าวถึงสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการแก้ปัญหาและความตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ผู้นิเทศทราบที่มาของปัญหาความต้องการและวางแผนแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เครื่องมือเหล่านี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ

แบบสำรวจ แบบประเมินค่า และแบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สื่อและเครื่องมือสำหรับการตรวจคุณภาพการศึกษา และ 2) สื่อและเครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสังเกตการณ์สอน เพื่อร่วมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

วันชัย อยู่ตรง (2562, หน้า 108) ได้กล่าวถึง สื่อ และเครื่องมือในการนิเทศ ไว้ว่า สื่อ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการนิเทศภายใน กล่าวคือ ทำให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ วิธีการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. สื่อที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและพิจารณาการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่ บทเรียน ตำรา คู่มือหนังสือ เอกสารแนวทางการจัดการเรียนการสอน ซีดี วิดีโอ และสื่ออื่น ๆ รวมถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้นิเทศทราบถึงความต้องการและปัญหาในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ กล้องถ่ายภาพ เครื่องบันทึกภาพ เคลื่อนไหวแบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจแบบสังเกตการณ์สอน แบบบันทึกของครูและนักเรียน เป็นต้น

5.3 กระบวนการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

วัชร เล่าเรียนดี (2553, หน้า 26) สรุปกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศการสอน 2) การดำเนินงานการนิเทศการสอนและ 3) การประเมินผลนิเทศการสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (2554, หน้า 3) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพ

ปัจจุบันปัญหา อุปสรรคและความต้องการ 2) วางแผนดำเนินการตามแผน 3) การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ 4) ติดตามและประเมินผลรายงาน

กฤษขจร ศรีถาวร (2555, หน้า 31) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการ ขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ

2) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ 3) ขั้นติดตามผลการนิเทศ 4) ขั้นประเมินผล/สรุปผลการนิเทศ

วิภา อยู่คง (2555, หน้า 30) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ

ดาวรรณ เอมณิล (2555, หน้า 21) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พัฒนา 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน 3) สร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ 4) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5) การประเมินผลและการรายงานผลนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 8) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 4) การประเมินผลการนิเทศ 5) ขั้นการขยายผลต่อยอดและยกย่องเชิดชูเกียรติ

เปียนุช เหลากลม (2556, หน้า 18) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การสร้างเครื่องมือ 4) การปฏิบัติตามแผน 5) การติดตามประเมินผล

ชมพูนุช โยธี (2558, หน้า 32) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา 2) การวางแผนการดำเนินงาน 3) การให้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 4) การลงมือปฏิบัติ 5) การเสริมสร้างกำลังใจและ 6) การประเมินผลและปรับปรุง

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558, หน้า 29) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศ

พิสัน โพนทัน (2559, หน้า 26) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) ด้าน การวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ

อรรถพล ปิ่นม้น (2550, หน้า 36) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพ และความต้องการจำเป็นในการนิเทศเป็นการนำข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับผลดำเนินงานตามที่คาดหวังหรือความต้องการของสถานศึกษาในอนาคต

จักรกฤษ สมศิลา (2557, หน้า 46) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพการ นิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสำรวจสภาพที่เป็นจริงด้านต่าง ๆ ของงาน ได้แก่ เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดกิจกรรมการนิเทศ และการ ดำเนินการตามความต้องการ

วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 37) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศว่าเป็นสภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของ โรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของ สาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

วิชัญญ์ ทศตะ (2561, หน้า 67) ได้กล่าวถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศว่า การศึกษาสภาพและความจำเป็นในการนิเทศ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือก ในการแก้ปัญหาโดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อ คุณภาพของนักเรียนในที่สุด

สรุปได้ว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการ นิเทศ หมายถึง การสำรวจสภาพที่เป็นจริงปัญหาและอุปสรรค สำรวจข้อมูลตามตัวบ่งชี้ ตามมาตรฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและประเมินความต้องการของครูความต้องการของ นักเรียนความต้องการของชุมชนและความต้องการของโรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือกในการ แก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ดาวรรณ เอมนิล (2555, หน้า 16) ได้กล่าวถึง การวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาสาเหตุของปัญหาและความต้องการกำหนดเป็นกิจกรรม และแนวทางการนิเทศการวางแผน การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกันกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมแล้วจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งระบุสาระสำคัญดังต่อไปนี้ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนดำเนินการ กิจกรรมสำคัญปฏิทินปฏิบัติงาน ทรัพยากร และการประเมินโครงการ

สัญญา พูลสุข (2556, หน้า 50) ได้กล่าวถึง การวางแผนการนิเทศไว้ว่า การวางแผนเป็นงานที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของงานที่จะปฏิบัติ เพราะว่าถ้ามีการวางแผนที่ดี มีความรัดกุมและสามารถนำไปปฏิบัติได้นั้นเท่ากับงานนั้นประสบความสำเร็จแล้วครึ่งหนึ่ง การวางแผนการนิเทศภายในจึงเป็นขั้นตอนที่จะนำเอาผลมาหรือหาทางเลือกมากำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการทำงาน กิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติและรายละเอียดต่าง ๆ ให้ชัดเจน การวางแผนการนิเทศภายในเป็นขั้นตอนที่นำทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน ซึ่งในโครงการควรระบุสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนดำเนินการ กิจกรรมสำคัญปฏิทินปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการ การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ

สุเมธ คะสิลวัน (2557, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่าการวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้างแล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไปในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและความสัมพันธ์ในการจัดทำแผนงานและโครงการถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น

ทัศนจิมา พงษ์พรม (2558, หน้า 27) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ว่าการวางแผนและการกำหนดทางเลือกเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน

ให้เหมาะสมและสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย โดยต้องอาศัยการกำหนดทางเลือกผ่านการวางแผนหรือโครงการ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559, หน้า 41) ได้กล่าวถึง การวางแผนการนิเทศ ไว้ว่า การวางแผนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งแจ้งรายละเอียดการนิเทศการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อหาสิ่งที่คุณได้รับการนิเทศต้องการให้นิเทศและศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครูพร้อมทั้งมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

พิสน์ โพนทัน (2559, หน้า 28) ได้กล่าวถึง การวางแผนการนิเทศ ไว้ว่า การวางแผนการนิเทศเป็นการนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหามาคำหนดกิจกรรม กำหนดทางเลือก แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา โดยจัดทำปฏิทินการนิเทศ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณ

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน แผนดำเนินการกิจกรรมสำคัญปฏิทินปฏิบัติงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน การประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอุปสรรค การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับโดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด

ดาววรรณ เอมนิล (2555, หน้า 19) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการนิเทศ ไว้ว่า การปฏิบัติการนิเทศเป็นงานที่จะต้องทำกับคนหลายคนซึ่งแต่ละคนมีแนวโน้มความคิดแตกต่างกันออกไป ผู้ปฏิบัติการนิเทศจะต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และเข้าใจวิธีการที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับการนิเทศ ดังนั้นผู้ปฏิบัติการนิเทศจึงต้องทำความเข้าใจในหลักและวิธีการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติการนิเทศจะต้องมีลักษณะที่สำคัญเหนือกว่าคนอื่น ๆ เช่น ฉลาด กล้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีบุคลิกลักษณะที่ดี

สัญญา พูลสุข (2556, หน้า 52) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการนิเทศไว้ว่าการปฏิบัติการนิเทศเป็นการทำงานร่วมกันหลายคน ซึ่งแต่ละคนมีแนวคิดแตกต่างกันออกไปผู้นิเทศจะต้องเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ต้องมีวิธีการที่จะช่วยให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การปฏิบัติการนิเทศภายในเป็นบทบาทของผู้นิเทศที่กระทำต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

สุเมธ คะสิลวัน (2557, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการนิเทศไว้ว่าการปฏิบัติการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้ 1) การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ 2) การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและการทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

ทัศนทิมา พงษ์พรหม (2558, หน้า 36) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการนิเทศไว้ว่าการปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศและควบคุมการนิเทศให้มีความคุณภาพตามแนวทางในการนิเทศที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนไปในทิศทางที่ดีขึ้น และการให้การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ดีอยู่แล้ว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559, หน้า 42) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการนิเทศไว้ว่าการลงมือปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการนิเทศครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแผนกลยุทธ์ หรือแผนที่ได้กำหนดไว้

พิสัน โพนทัน (2559, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการนิเทศไว้ว่าการปฏิบัติการนิเทศเป็นการดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยมีวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษา

กรรทอง จิรเดชากุล (2560, หน้า 17 – 18) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการณ์ที่กระทำไว้ว่า การปฏิบัติการณ์ที่กระทำในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการที่กระทำในสถานศึกษา โดยพิจารณาการกระทำที่กระทำในให้เหมาะสมกับสภาพบริบท ทรัพยากรสถานศึกษา เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำการศึกษาเอกสารการปฏิบัติการณ์ที่กระทำในตามแผน ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ประชุมสรุปผลการกระทำ และนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผนและการกระทำ หมายถึง การปฏิบัติการณ์ที่เป็นขั้นตอนในการดำเนินการที่กระทำร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน เช่น ประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้การปฏิบัติงานตามขั้นตอนเนื้อหาและวัตถุประสงค์ รายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการณ์ที่กระทำตามแผนงาน การกำกับติดตาม การเยี่ยมชั้นเรียนให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อทำความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติการณ์ที่กระทำในการประชุมสรุปผลการกระทำและนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไปเพื่อร่วมมือกันแก้ไขปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

กรรทอง จิรเดชากุล (2560, หน้า 17 – 18) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการกระทำไว้ว่า การประเมินผลการกระทำ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน อาจประเมินทั้งก่อนระหว่างและหลังการกระทำ โดยมีขอบข่ายการประเมินตามกิจกรรมในโครงการ เช่น ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผล รวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโครงการต่อไป

ดาวรรณ เอมนิล (2555, หน้า 20) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการกระทำไว้ว่าการประเมินผลการกระทำ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ทำหน้าที่ดำเนินการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะผู้กระทำ มีขอบข่ายกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2) ประเมินความคิดเห็นเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการกระทำ 3) ประเมินกระบวนการที่กระทำภายในโรงเรียน 4) สรุปผลและรายงานประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

สัญญา พูลสุข (2556, หน้า 55) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการนิเทศมาประเมินผลและรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในจะกระทำได้ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและสรุปผลภายหลังการนิเทศภายในก็ได้ การประเมินผล เป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผ่านมาได้ประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

สุเมธ คะลีลวัน (2557, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผลหลักการใช้ในการประเมินผล ดังนี้ 1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ 2) การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว 3) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ 4) การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการและการประเมินผลสรุป 5) การประเมินผลเป็น 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้าการประเมินผลที่กระบวนการ การประเมินผลผลิต

ทัศนิตา พงษ์พรหม (2558, หน้า 39) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการนิเทศไว้ว่าการประเมินผลและรายงานผลเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการดำเนินการที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่พร้อมจัดทำรายงานผลการดำเนินการนิเทศ เพื่อพิจารณาข้อบกพร่อง เพื่อหาวิธีการในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือหากมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ ให้ทำการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559, หน้า 42) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางกำหนดไว้หรือไม่อย่างไร หากมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการก็จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

ฟิลัน โพนทัน (2559, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการนิเทศไว้ว่าการประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากการศึกษากระบวนการนิเทศภายใน สรุปได้ว่า เป็นลำดับขั้นตอนในการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การสำรวจสภาพที่เป็นจริง ปัญหาและอุปสรรค สำรวจข้อมูลตามตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและประเมินความต้องการของครูความต้องการของนักเรียน ความต้องการของชุมชน และความต้องการของโรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีการกำหนดแผนงานโครงการกิจกรรมการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน แผนดำเนินการกิจกรรมสำคัญปฏิทินการปฏิบัติงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน การประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอุปสรรค การประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับโดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางของการดำเนินงานนิเทศภายในที่ดีที่สุด มีการดำเนินการนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน เช่น ประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนเนื้อหาและวัตถุประสงค์รายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงาน การกำกับติดตาม การเยี่ยมชั้นเรียนให้คำปรึกษาแนะนำ

เพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติการนิเทศภายใน การประชุมสรุปผลการนิเทศ และนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น และมีการตรวจสอบความสำเร็จของการ ดำเนินงานโดยกำหนดวิธีและหลักเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมายในการนิเทศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลการดำเนินการ นิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนนักเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้การพัฒนาปรับปรุงการนิเทศให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

5.4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ดังนี้

วิทยา แสงแป้ (2560, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพ การนิเทศภายใน หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถ ของผู้บริหารและความร่วมแรงร่วมใจของทีมงานในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนิน กิจกรรมให้องค์กรมีผลงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดสำหรับความหมาย ของประสิทธิภาพในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านคุณภาพครูด้านคุณภาพผู้เรียนด้านคุณภาพผู้บริหารและด้าน คุณภาพของสถานศึกษา

ประภาส ไชยมี (2546, หน้า 18) ได้สรุป ผลการนิเทศภายในโรงเรียน ที่มีระบบการนิเทศที่ดีจะทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ ตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียน ครูมีความศรัทธา ในวิชาชีพครูมีคุณลักษณะของความเป็นครู มีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรเพื่อจัด กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศการเรียน การสอนอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

เดชพล จันทน์นัท (2549, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ดีขึ้นและมีพฤติกรรมการเรียนที่ดี ในส่วนของครูผู้สอนจะมีทักษะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดบทเรียนและนวัตกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน ครูจะมีความร่วมมือในการปฏิบัติการเรียนการสอนเป็นการสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานของครูในโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 161) ได้กล่าวว่า ประโยชน์และผลของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ทำให้ครูสอนได้ตรงตามเป้าหมาย เพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศจะช่วยเหลือครู ในการตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา มิให้การแก้ปัญหาและอุปสรรคเกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น
2. ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่นิเทศภายใน จะทำให้ความเคลื่อนไหวทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา
3. ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของงานวิชาการและปฏิบัติงาน โดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

4. การนิเทศภายในจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2554, หน้า 2) ได้กล่าวว่า เมื่อมีการนิเทศภายในโรงเรียนแล้วจะต้องบรรลุผล ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาคคน เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกคนทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ
5. การจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนก็เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม การสร้าง

เจตคติที่ดีในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทั้งนี้เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

วัชรฯ เล่าเรียนดี (2556, หน้า 229) ได้กล่าวถึงการประเมินผลของการนิเทศว่า จะต้องมีการประเมินผล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตัวโครงการ วิธีนิเทศของผู้นิเทศ และผลลัพธ์หรือผลผลิตของนิเทศด้วย ซึ่งเทคนิควิธีการประเมินผลนั้น ผลสำเร็จของกระบวนการนิเทศแต่ละโครงการอาจจะประเมิน โดยวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน วัดผลการเรียนรู้หลายด้านวัดและประเมินสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีต่าง ๆ และแบบประเมินผลโครงการแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

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

วรรณิ ภิรมย์คำ (2558, หน้า 61) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพว่า การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับ 5 งาน คือ งานให้การช่วยเหลือครูโดยตรงการพัฒนาวิชาชีพ งานการพัฒนาหลักสูตร งานพัฒนากลุ่ม และงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ไพสิน สมังคละ (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึงผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านครู 1.1) ครูมีความตระหนักในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน 1.2) ครูให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น 1.3) ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านนักเรียน 2.1) นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น 2.2) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด 2.3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

วิชณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 113 – 114) ได้กล่าวถึง ผลของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนหรือครูที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นผู้นิเทศกับครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ ในการทำให้ครูมีความเข้มแข็งทางวิชาการ ทั้งการจัดทำหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นใน 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครูต่อการนิเทศและคุณภาพผู้เรียน และผลการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษาสำหรับความหมายของประสิทธิผลของการนิเทศภายในในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนิเทศภายในที่ปรารถนาหรือเป็นไปตามความคาดหวังไว้ ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษา จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น

ยรรยง ศิริภูมิ (2552, หน้า 52) ได้กล่าวถึง สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้ 1) ครูตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนานักเรียนให้ตรงตามความต้องการพัฒนา 2) ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอและตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุชาดา อังคุจินดา (2553, หน้า 152) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จด้านคุณภาพครู ไว้ว่า เป็นการที่ครูและเจ้าหน้าที่สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ใช้สื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการสอนแนวใหม่ที่ทันสมัยหรือแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

สมบัติ อารงธัญวงศ์ (2557) ได้กล่าวถึง คุณภาพครูหรือคุณภาพผู้สอน ไว้ว่า ปกติคนที่จะมีอาชีพสอนหนังสือจะต้องเป็นผู้ที่มีผลการเรียนดี หรือเป็นคน

เรียนเก่ง โรงเรียนที่มีชื่อเสียงทั่วโลกทุกระดับจะพยายามคัดเลือกคนเก่งให้เป็นผู้สอน ในอดีตประเทศไทยเราใครจะเรียนครูต้องเป็นคนเก่งจึงจะเข้าเรียนได้ แต่ในระยะหลังนี้เราไม่สามารถดึงดูดให้คนเก่งมาเรียนครูได้ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานหาคนเก่งมาเป็นครูยาก ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไปโดยตลอด ในขณะที่ประเทศเกาหลีใต้ประสบความสำเร็จมากในการดึงดูดคนเก่งมาสอนหนังสือ

ไพลิน สุ่มังคละ (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง คุณภาพด้านครู ประกอบด้วย 1) ครูมีความตระหนักในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน 2) ครูให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น 3) ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

อุดม ชูลีวรรณ (2559, หน้า 110) ได้กล่าวถึง คุณภาพครู ประกอบด้วย 1) ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางด้านวิชาการ ผ่านการประเมินในระดับชาติ 2) ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านอาชีพ ผ่านการประเมินในระดับชาติ 3) ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร 4) ครูใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน 5) ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล การเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (Offline) 6) ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับนานาชาติ 7) ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

วิชัญญ์ ทศตะ (2561, หน้า 114) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด มีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอมีการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่มีเสียสละทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และได้กล่าวถึง ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครู หมายถึง ความรู้สึกชอบพอใจหรือความคิดที่ดีของครูที่มีต่อพฤติกรรมและวิถีการนิเทศของผู้นิเทศ ทำให้พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ร่วมใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพตามที่ได้รับนิเทศ

สรุปได้ว่า คุณภาพครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด มีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอน

ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ ประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านคุณภาพครู ประกอบด้วย 1) ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครูต่อการนิเทศภายใน 3) ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จารุณี แสงสุวรรณ (2550, หน้า 110) ได้กล่าวถึง คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด 1) ผู้เรียนมีความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน 2) ผู้เรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในหน่วยงาน 3) ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้กับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน 4) ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน 5) ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา 6) ผู้เรียนปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย 7) ผู้เรียนปฏิบัติตามกระบวนการขั้นตอน เพื่อให้ได้คุณภาพของงานตามมาตรฐานที่กำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (2554, หน้า 23) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีคุณภาพและสุขภาพจิตที่ดี 2) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และ 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 87) อธิบายความหมายของคุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนเกิดลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตรและบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (Outcomes) เนื่องจากจากหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ ทั้งจากส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชนจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 4) ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ

การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2) ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3) ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสม และมีคุณธรรม

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 69) ได้กล่าวถึง คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สามารถเรียนต่อและประกอบอาชีพได้

อมรรัตน์ เชิงหอม (2557, หน้า 133 – 134) ได้กล่าวถึง คุณภาพนักเรียนไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผู้วิจัยได้รวมด้านมีสุขภาพอนามัยสุขภาพ บุคลิกภาพ มีสุขภาวะที่ดีและสุนทรียภาพ

2) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมด้านความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม มีชีวิตร่มเย็นเป็นสุข พออยู่พอกิน มีความดี

3) ด้านความรู้ใฝ่เรียน ผู้วิจัยได้รวมด้านการมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

4) ด้านทักษะการคิด ผู้วิจัยได้รวมด้านมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ มีทักษะการสื่อสาร

5) ด้านทักษะการทำงาน ผู้วิจัยได้รวมด้านการมีทักษะในการจัดการและการทำงาน รักการทำงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

6) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยได้รวมพฤติกรรม ทักษะความสามารถ การศึกษาเล่าเรียน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะการอ่าน เขียน คิดเลข มีประสบการณ์จากการเรียนรู้

สรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง มาตรฐานและตัวชี้วัดของนักเรียนที่เกิดจากผลของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน ทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหาทักษะในการทำงาน ได้เหมาะสมตามระดับชั้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักสูตรที่กำหนด มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีประสิทธิผลการนิเทศภายในด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น 2) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด 3) นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 70) ได้กล่าวถึงคุณภาพของผู้บริหาร ดังนี้ 1) ตระหนักในความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน 2) มีค่านิยมในการพัฒนาตนเอง และค่านิยมในการทำงานอย่างมีระบบ 3) มีความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิควิธีเกี่ยวกับการทำงานให้เป็นระบบ การนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน 4) มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

สุชาติ อังคจินดา (2553, หน้า 152) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ไว้ว่า เป็นการที่โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพทุกระดับ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ คือ มีการตื่นตัว ตั้งใจจริงให้กำลังใจและ

ช่วยสนับสนุนนโยบาย มีแผนงานและโครงการรองรับ มีการจัดโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทางการศึกษาและการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมการพัฒนาตามธรรมชาติแก่ผู้เรียนพร้อมทั้งกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

อุดม ชูลีวรรณ (2559, หน้า 111) ได้กล่าวถึงคุณภาพผู้บริหาร ดังนี้

- 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถนำโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล
- 2) ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
- 3) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ
- 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ
- 5) ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร
- 6) ผู้บริหารมีประสบการณ์อบรมศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน เป็นคุณภาพการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนิเทศภายในที่ปรารถนาหรือเป็นไปตามความคาดหวังไว้ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพของสถานศึกษา จะส่งผลต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่มีผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพและทีมงานเครือข่ายภายในเข้มแข็งในการพัฒนางานด้านวิชาการ ผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชนมีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบมีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพอย่างยั่งยืน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

กรวีร์ เกษบรรจง และสุเทพ ลิมอรุณ (2557, หน้า 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านด้านภาวะผู้นำ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และด้านการตัดสินใจเป็นอันดับต่ำสุด 2) การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร

สถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากลุ่มเป็นอันดับต่ำสุด 3) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล และด้านแรงจูงใจ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนวยร้อยละ 59.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 64 – 65) ได้ทำการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยมีวัตถุประสงค์ พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพและด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยองจันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชฎากรณ์ บรรณธรรมย์ (2558, หน้า 15) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย

5 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และด้านการขยายผลยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

จริยา แดงอ่อน (2559, หน้า 12) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 264 คนผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2560, หน้า 127) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากด้านการปฏิบัติงานและด้านการประเมินผลการดำเนินงานตามลำดับ 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศภายใน 4 ด้าน และหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 หลักการ ขับเคลื่อน กระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนภายใน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในด้านการให้ความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการดำเนินงานส่วนหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักในความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ระดับมาก

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของกลยุทธ์

การบริหารองค์กรสมัยใหม่ให้เป็นองค์กรชั้นนำหรือเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูงสุดในการแข่งขัน ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์และแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2548, หน้า 6) ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง การมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากรไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นิรมิต เทียมทัน (2548, หน้า 5) ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า เป็นการคิดเพื่อไปข้างหน้าโดยการคิดนั้นมีความหมายที่มุ่งหวัง และการจะเดินไปยังภาพที่มุ่งหวังนั้น ต้องวิเคราะห์เส้นทางที่จะเดินไปนั้นเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ช่วยในการสร้างความมั่นใจว่าวิธีการที่จะปฏิบัติไปสู่เป้าหมายนั้นเป็นวิธีที่ดีที่สุด คือ เทคนิคการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส และเทคนิคทางสถิติและคณิตศาสตร์

กิ่งพร ทองใบ (2549, หน้า 4) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ วิธีการที่องค์กรการเลือกเพื่อจะดำเนินการจากจุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไปยังจุดหมายปลายทางในอนาคต ที่องค์กรกำหนดไว้

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2550, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารกลยุทธ์ เป็นศาสตร์และศิลป์ของการสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ บางครั้งคำว่าการบริหารกลยุทธ์ ใช้เพื่ออ้างถึงการสร้างกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการประเมินกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 140) กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นเรื่องราวที่กล่าวถึงทิศทางระยะยาวเป็นข้อความเชิงบรรยาย เพื่อจัดเตรียมแผนงานระยะสั้นและทำหน้าที่ประสานแผนงานตามหน้าที่ให้เป็นทิศทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน เน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางขององค์กรนั้น ๆ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2552, หน้า 23) กล่าวว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง

กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในระยะสั้นและระยะยาว การสร้างหรือพัฒนาวิธีทางในทางปฏิบัติ ตลอดจนการระดมและจัดสรรทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2554, หน้า 235) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบทางการจัดการ ซึ่งมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรโดยการพิจารณาสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญและหาแนวทางที่เป็นเอกลักษณ์และโดดเด่นเฉพาะตัวมาเป็นจุดเด่นที่สำคัญต่อการแข่งขัน กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นกิจกรรมสนับสนุนกระบวนการจัดการที่มุ่งเน้นทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จนได้กลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ แล้วนำกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติโดยมีการควบคุมและประเมินผล เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์นั้นจะประสบความสำเร็จดังที่คาดหวัง

วิเชียร วิทย์อุดม (2554, หน้า 1 – 7) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ การกระทำและการตัดสินใจในการกำหนดการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้เปรียบเทียบการแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ สามารถเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่สูงได้และสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้เกิดการกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้

Hitt (2007, p. 4) กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นการบูรณาการและการประสานการออกแบบการปฏิบัติ เพื่อใช้ประโยชน์สมรรถนะหลักขององค์กร ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

Beatrice Heuser (2010, p. 27) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนการปฏิบัติซึ่งวางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์จำเพาะ ยุทธศาสตร์จะประสบความสำเร็จน้อยครั้งหากไม่แสดงความสามารถในการดัดแปลงหรือประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ผู้วิจัยสรุปความหมายของกลยุทธ์ ได้ว่า กลยุทธ์ คือ วิธีการปฏิบัติที่มีระบบขั้นตอนและมีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทและภารกิจขององค์กรซึ่งวิธีการหรือกระบวนการนี้จะเป็นเครื่องมือที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนด

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2558, หน้า 5) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่า หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของธุรกิจเพื่อพิจารณาหาโอกาสและภัยอันตราย ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบริษัทเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 30) ได้สรุปความหมายของกลยุทธ์ว่าหมายถึง วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานตามภารกิจหรือแผนการที่คิดขึ้นมาในการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบอันจะทำการให้เกิดประโยชน์ ได้รับผลสำเร็จหรือชัยชนะตามที่มุ่งหมายไว้ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร

เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 64 – 65) ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่าหมายถึง การมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ด้วยวิธีดำเนินการที่มุ่งไปข้างหน้าหรือเชิงรุก เริ่มตั้งแต่การวางแผน การหาทางเลือกที่ดีที่สุด การระดมและจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติงานให้ได้เปรียบคู่แข่งขัน การลดความเสี่ยงต่อองค์กรให้น้อยที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและตลาด และมีการคำนึงถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การการวางแผนในภาพรวมขององค์การที่เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาองค์การที่ต่อเนื่องในช่วงเวลาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

อมรรัตน์ ศรีพอ (2561, หน้า 96) ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่าหมายถึง แนวทางหรือวิธีการดำเนินการเชิงรุกที่มีเป้าหมายชัดเจน โดยมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Wheelen and Hunger (2008) ให้คำนิยามว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์

Schrmmerhorn (2007, p. 203) ให้ทรงคนะว่า กลยุทธ์ คือ แผนแม่บทที่ครอบคลุมทุกกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานในระยะยาว และเป็นแนวทางการใช้ทรัพยากรที่มีให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนและได้เปรียบทางการแข่งขัน

Couter (2005, p. 5) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ การตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ขององค์กร

Fred (2007, p. 13) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่า เป็นวัตถุประสงค์ระยะยาว ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จกลยุทธ์ทางธุรกิจหมายถึงการขยายตัวทางพื้นที่ การขยายสินค้าที่หลากหลายการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนแบ่งการตลาด หรือการเข้าร่วมกิจการ

Ivancevich (2007, p. 44) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่า เป็นตัวชี้วัดการบริหารขององค์การเพื่อบรรลุผลลัพธ์ในระยะยาวในฐานะที่เป็นแผนจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์การท่ามกลางการแข่งขัน กล่าวโดยสรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวในอนาคต จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

Heuser (2010, p. 27) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า เป็นแผนการปฏิบัติ ซึ่งวางไว้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และกลยุทธ์จะประสบความสำเร็จได้น้อยครั้งหากไม่แสดงความสามารถในการปรับเปลี่ยน แก้ไขหรือประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินการหรือแนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของกลยุทธ์

กลยุทธ์เป็นการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์ไว้ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2557, หน้า 10) ได้ให้ความสำคัญของกลยุทธ์ไว้ดังนี้ 1) จะช่วยให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ช่วยให้องค์การโดยส่วนรวมมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เห็นถึงแนวทางขององค์การที่ต้องปฏิบัติ 3) สามารถทำให้องค์การสามารถสร้างผลตอบแทนที่เหนือกว่าคู่แข่งได้ด้วยการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถรักษาข้อได้เปรียบนี้ไว้ได้ 4) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผล

การปฏิบัติขึ้นมาได้ 5) ช่วยให้ผู้บริหารมีการทำงานในลักษณะ Proactive คือคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นฝ่ายรุกมากกว่าเป็นฝ่ายรับ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ดี

สุพิษ ชัยมงคล (2557, หน้า 13) ได้สรุปความสำคัญของกลยุทธ์ว่า กลยุทธ์จะช่วยให้้องค์กรมีความชัดเจนในการดำเนินการ การเลือกใช้ทรัพยากร การเลือกกิจกรรม บุคลากรและคาดคะเนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับการดำเนินการขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย (2557, หน้า 25) ได้สรุปว่า กลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อองค์กร เพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติอย่างถูกต้อง มีการจัดระบบในการควบคุมและประเมินความก้าวหน้าซึ่งจะทำให้้องค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

สุพรัตน์ สัตตชนชัยภัทร (2557, หน้า 62) สรุปได้ว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์ช่วยเพิ่มจุดแข็ง ลดหรือแก้ไขจุดอ่อนและภาวะคุกคามจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 67) สรุปไว้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่มุ่งพยายามจะให้มีการใช้กำลังภายในและแรงผลักดันจากภายนอกที่จะก่อให้เกิดผลที่ดีที่สุด เพื่อผลักดันให้้องค์กรเดินไปสู่เป้าประสงค์ของตนได้ เป็นกรอบองค์กรที่มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงหรือการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ

สรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ได้เปรียบทางการแข่งขัน ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่จะส่งผลให้้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

3. กระบวนการพัฒนากลยุทธ์

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลยุทธ์ ดังนี้

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2558, หน้า 18 – 19) ได้กำหนดกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) ไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) โดยพิจารณา “จุดแข็ง- จุดอ่อน” ภายในองค์กร และ “โอกาส – ภัยคุกคาม” จากภายนอกองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขในระยะเวลาที่ผ่านมา และที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขในอนาคต

2. การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organizational Direction) ในขั้นตอนนี้จะมีการจัดวางทิศทางองค์กรที่แตกต่างกัน คือ

2.1 องค์กรภาครัฐ จะพิจารณาภารกิจขององค์กร (Organizational Mission) ซึ่งเป็นเหตุผลในการมีองค์กร และเป้าประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) ซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์กร

2.2 องค์กรภาคธุรกิจเอกชน จะพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการไปให้ถึงภารกิจขององค์กร และวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามลำดับ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิค

4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure) และวัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่พึงประสงค์

5. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการ และประเมินผลสำเร็จขององค์กร กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process)

เกริกเกียรติ ชลาชนเดชะ (2559, หน้า 3) ได้ให้แนวคิดในการนำกลยุทธ์ไปใช้ว่า

1. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ถือได้ว่าเป็นจุดหักเหของความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการบริหารเชิงกลยุทธ์ แต่ผู้บริหารกลับไม่มีทักษะในการดำเนินงาน มักจะมอบหมายให้ผู้ที่บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการ

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะมีแบบแผนในการดำเนินการซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือทางการบริหารหลายอย่าง เช่น การวิเคราะห์ช่องว่างทางกลยุทธ์ด้วยแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) การสร้างการรับรู้กลยุทธ์ด้วยแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) การสร้างความมุ่งมั่นและพันธะผูกพันต่อกลยุทธ์ด้วยรูปแบบของสมรรถนะ (Competency Model) และการแปลงความเป็นนามธรรมของกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นรูปแบบด้วย Balanced Scorecard เป็นต้น

4. ความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ คือ การปิดช่องว่างทางกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การสร้างความมุ่งมั่นและพันธะผูกพันต่อกลยุทธ์ ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ ประกอบด้วย บทบาทของผู้นำ องค์การการกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กร

5. การควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลสำเร็จขององค์กร โดยการควบคุม กำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าของงาน หากพบปัญหา/อุปสรรคต่าง ๆ จะได้แก้ไขได้ทันเวลาที่ มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ การประเมินผลกลยุทธ์ที่ดีไม่ใช้การประเมินผลด้วยความรู้สึก แต่จะต้องประเมินผลด้วยการวัดที่เชื่อถือได้ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จจากการดำเนินงาน (KPI) กระบวนการควบคุมกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

5.1 การติดตามผลการดำเนินงาน (Track Status) เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามผลการดำเนินงานจะช่วยให้ผู้บริหารทราบข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

5.2 การรายงานความก้าวหน้า (Communicate Progress) เป็นกระบวนการหลังจากที่ได้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์

ภายใต้กรอบของตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา ผู้มีหน้าที่ในการกำกับติดตามผลจะต้องจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

5.3 การวัดและประเมินผล (Measurement and Evaluation) มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลเป็นการประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนในแต่ละรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกลยุทธ์ในรอบเวลาต่อไปขององค์กร

ปริญญญา เติตจำรุญ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานในการพัฒนาเชิงกลยุทธ์มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning)
2. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation)
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation)
4. การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2556, หน้า 105 – 108) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ (I Denting the Organization's Current Mission, Objective and Strategies) เป็นขั้นตอนแรกของการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยเริ่มด้วยการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดพันธกิจที่สำคัญขององค์กร จากนั้นจึงนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ที่เสมือนเป็นเป้าหมายขององค์กรที่จะเดินไปตามจุดมุ่งหวัง ซึ่งอาจแสดงมาในรูปของกำไร ความพึงพอใจ หรือจำนวนการผลิต ส่วนในระบบราชการวัตถุประสงค์นั้น ได้แก่ ความพึงพอใจ คุณภาพ การให้บริการ สาธารณะ เป็นต้น ซึ่งทั้งพันธกิจและวัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน แต่การที่จะเดินไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือวิธีการดำเนินการให้ชัดเจนซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องมองถึงภาพขององค์กร

2. ขั้นวิเคราะห์บริบทสิ่งแวดล้อม (Analysis the Environment) เป็นที่ยอมรับกันว่า การบริหารจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ไม่ใช่แต่ภายในองค์กร มีความเข้มแข็งเท่านั้น แต่สถานการณ์ภายนอกที่เป็นบริบทสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญ

ไม่น้อยกว่ากัน ได้แก่ นโยบาย การเมือง กฎระเบียบ กระแสการเงิน ตลาดหุ้น เป็นต้น ผู้บริหารจึงไม่ควรมองข้ามที่ให้ความสำคัญเท่ากับบริบทภายในองค์กร เนื่องจากสิ่งแวดล้อมภายนอกอาจเป็นภัยคุกคาม โดยที่มองไม่เห็นคาดคิดมาก่อน ดังนั้นการวิเคราะห์บริบทจึงเป็นสิ่งที่จะใช้ในการแก้ไขและปรับปรุงกลยุทธ์กับคู่แข่งและลูกค้าภายนอกได้เป็นอย่างดี

3. ขั้นระบุโอกาสหรือภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรค (Identifying the Opportunities and Threats) ขั้นนี้เป็นขั้นที่ต่อจากการดำเนินการในขั้นที่ 2 กล่าวคือ เมื่อสรุปผลการวิเคราะห์ได้แล้วก็สามารถมองเห็นโอกาสหรือภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรค ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัย จะเป็นข้อมูลนำมาประกอบการตัดสินใจ เช่น สิ่งใดเป็นโอกาสที่จะต้องเติมเต็มขยายผลเพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ สิ่งใดเป็นอุปสรรคก็จะสามารถแก้ไขในระหว่างดำเนินการได้ทันทั่วถึง

4. ขั้นวิเคราะห์ทรัพยากรขององค์กรและความสามารถขององค์กร (Analyzing the Organization's Resources and Capabilities) ทรัพยากรการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ที่จะสนับสนุนการบริหารกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จเพียงใด

5. ขั้นระบุจุดอ่อนจุดแข็ง (Identifying Strengths And Weaknesses) จากขั้นตอนที่ 1 – 4 ที่ได้ดำเนินการเป็นขั้น ๆ จะเป็นข้อมูลที่ทำให้ผู้บริหรมองเห็นภาพของการปฏิบัติ กล่าวคือ จะสามารถระบุว่าการมีจุดอ่อนจุดแข็งหรือไม่อย่างไร เมื่อมองเห็นจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรได้แล้วก็สามารถกำหนดทิศทางในการก้าวไปสู่วัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Matrix

6. ขั้นกำหนดเป็นสูตรกลยุทธ์ (Formulation Strategy) ขั้นนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ก็คือการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นแบบลงตัว ซึ่งอาจจะเป็นหลักการหรือการจัดทำแผนกลยุทธ์แล้วแต่กรณีซึ่งถือว่าเป็นหัวใจให้พันธกิจที่กำหนดไปสู่ความสำเร็จ

7. ขั้นนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementation Strategy) มีนักวิชาการบางท่านกล่าวว่า “การกำหนดกลยุทธ์นั้นง่ายกว่าการนำกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติ” กล่าวคือ แม้องค์กรจะมีกลยุทธ์ที่ดีเลิศเพียงใด หากขาดความสามารถหรือไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจหรือโครงการที่สวดยหรืออาจประสบความล้มเหลว

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญที่จะต้องใช้หลักการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผน การอำนวยการ การบริหารงบประมาณที่ดีเลิศในลักษณะที่เป็นมืออาชีพ

8. ขั้นตอนประเมินผลกลยุทธ์ (Evaluation Results) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่จะขาดไม่ได้ ซึ่งวัฒนธรรมการบริหารในสังคมไทยมักให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อย ขั้นตอนนี้จะส่งผลให้พันธกิจบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ ในระหว่างการทำแผนการหากไม่มีการควบคุมติดตามผล เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคก็จะไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันท่วงที อนึ่งแม้ว่าภารกิจเสร็จสิ้นแบบเบ็ดเสร็จก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการประเมินผลในภาพรวมว่าการลงทุนนั้นมีข้อดี จุดอ่อน ปัญหาและอุปสรรคและผลที่ได้คุ้มค่าหรือไม่ อันจะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นของการบริหารเพื่อทบทวนหรือปรับปรุงกลยุทธ์ใหม่

สุดใจ วันอุดมเดชชัย (2556, หน้า 18) กล่าวว่า วิจารณ์ว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์การในระยะยาวเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น องค์การต้องดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์การ 2) การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลลัพธ์และควบคุมกลยุทธ์ โดยดำเนินกิจกรรมทั้ง 4 กิจกรรมดังกล่าวส่งผลให้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

เศกสรรค์ สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 67 – 72) ได้สรุปการพัฒนากลยุทธ์มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ ช่วยชี้ให้ผู้บริหารเห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ขององค์การต่อไป

2. การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix เป็นแนวคิดในการวิเคราะห์การจับคู่ระหว่างอุปสรรคภาวะคุกคามและโอกาสจากภายนอกองค์การกับจุดแข็งและจุดอ่อนภายในขององค์การ

3. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ หมายถึง การประเมินคุณภาพของกลยุทธ์ เมื่อมีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจึงต้องมีการประเมินกลยุทธ์เป็นระยะตามช่วงเวลาของแผนกลยุทธ์ หรือตามสถานการณ์ เมื่อเห็นว่า

สภาพการณ์มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จตามที่วางแผนไว้ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันประเมิน บางครั้งรวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมการประเมินและเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยในการประเมิน เพื่อให้มีความมั่นใจในข้อมูลในการตัดสินใจ ซึ่งการตรวจสอบและประเมินผลทำให้ได้รับข้อเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อจะได้นำไปดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560, หน้า 74 – 75) กล่าวว่า โดยทั่วไปการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การอาจจะสรุปเป็นขั้นตอนของการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อช่วยให้ขั้นตอนชัดเจน และเป็นทางเลือกในกระบวนการจัดทำแผน ภายหลังจากที่ได้ทราบถึงแนวคิดพื้นฐานขั้นต้นแล้ว โดยการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission Analysis)
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในอนาคต (Environment Analysis)
3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อม

ภายนอกองค์การ (SWOT หรือ Situation Analysis)

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)
5. การค้นหาอุปสรรคและปัญหาในการดำเนินงาน (Obstacles)
6. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Decision)
7. การกำหนดนโยบาย (Policy Decision)
8. การกำหนดกิจกรรม (Activity) สำคัญตามกลยุทธ์และนโยบาย
9. การจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning)

อนึ่งก่อนการวางแผนกลยุทธ์จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs) ของสถานศึกษาเพื่อประกอบการจัดทำแผน อย่างน้อย 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการในเชิงนโยบาย (Policy Need) อันได้แก่

สถานศึกษาจะต้องทำการวิเคราะห์ว่าหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานเหนือมีกรอบนโยบายอย่างไร มีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องที่องค์การจะต้องปฏิบัติตามใดบ้าง เช่น พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” และมาตรา 30

ระบุว่า “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” ซึ่งองค์การต้องนำมาประกอบเป็นส่วนสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ด้วย เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา

2. ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Need)

ในส่วนนี้ก่อนวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาต้องทำการวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มคนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา และคำนึงถึงแนวทางการสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และจะต้องทำความเข้าใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตนมีใครบ้าง เนื่องจากแผนกลยุทธ์จะต้องสนองตอบความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาดังนั้นต้องให้ความสำคัญและต้องกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3. ความต้องการของสถานศึกษา (School Business Need) คือ

การบรรจุสิ่งที่สถานศึกษาต้องการที่จะเน้นให้เกิดความเข้มแข็งหรือต้องการสร้างเอกลักษณ์หรือความโดดเด่นให้แก่สถานศึกษา โดยระบุไว้ในแผนกลยุทธ์ให้ชัดเจน ดังนั้นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาก่อนการวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา (SWOT) เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น โดยแนวโน้มและความเป็นไปได้ในการพัฒนาตามเงื่อนไขข้อจำกัดและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ นโยบายในการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด รูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น การศึกษาความต้องการของชุมชนเป็นการสำรวจความต้องการขององค์การชุมชนที่องค์การทางการศึกษาตั้งอยู่ ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนและความต้องการของชาวบ้านในชุมชนสรุปมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน การวิเคราะห์สภาพขององค์การทางการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษา จะต้องวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ด้วย เรียกว่า SWOT Analysis แนวทางการจัดทำ SWOT มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งประกอบด้วย

Strengths: S คือ จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ และ Weaknesses: W คือ จุดอ่อน หรือข้อเสียเปรียบ

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

Opportunity: O คือ โอกาส Threats: T คือ อุปสรรค หรือภาวะคุกคามการดำเนินงานของสถานศึกษา

การวิเคราะห์ SWOT อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการทำ Situation Analysis หรือการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์ SWOT ทำให้ผู้บริหารทราบถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับ พันธกิจขององค์กร มีความเข้าใจถึงคุณลักษณะของผู้รับบริการ รวมถึงความต้องการ และเหตุผลที่มาใช้บริการของหน่วยงาน (สำนักงานพัฒนาระบบราชการ, 2547, หน้า 15)

Dess & Miller (1993, p. 1) กล่าวว่า กระบวนการบริหารกลยุทธ์ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์กลยุทธ์ (Strategic Analysis) ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป้าหมายของกลยุทธ์

(Strategic Goal) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการนำไปการกำหนดสู่กลยุทธ์

1.2 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) จากสภาวะแวดล้อมภายใน โอกาส (Opportunity และอุปสรรค (Threats) จากสภาวะแวดล้อมภายนอก

1.3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สมเหตุผลผลถือเกณฑ์ 3 ระดับ คือ

1.3.1 กลยุทธ์ระดับองค์กร (Co-operate Level Strategy)

เป็นการกำหนดลักษณะทั้งหมดและจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย การลงทุน การดำเนินการ และการพัฒนาปรับปรุงองค์กร

1.3.2 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy)

เป็นกลยุทธ์ที่พยายามหาวิธีการแข่งขันในแต่ละองค์กร

1.3.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Level Strategy)

เป็นการสร้างข้อได้เปรียบสำหรับการแข่งขัน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ขึ้นอยู่กับคุณค่า (Value Chain) โดยคำนึงถึงคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการส่งมอบคุณค่า (Value Delivery) ให้กับผู้บริโภค

2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้โดยบุคคลในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) เป็นกระบวนการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการปรับปรุงแผน การพัฒนาสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึงความสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ มีการบริหารจัดการ ประสานและการเปลี่ยนแปลง

Certo & Peter (1991, อ้างถึงใน เยาวเรศ จิตต์ตรง, 2556, หน้า 34 – 35) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยระบุภาวะคุกคามและโอกาสในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์กรในการไปสู่เป้าหมาย
2. การสร้างทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) หรือกำหนดแนวรุก (Thrust) ขององค์กร “พันธกิจขององค์กร” คือ จุดมุ่งหมายหรือเหตุผลว่าทำไมองค์กรจึงคงอยู่ ส่วนวัตถุประสงค์ คือ เป้าหมาย (Target) ที่องค์กรได้เลือกแล้วกระบวนการสร้างทิศทาง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่
 - 1) การไตร่ตรองผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การสร้างพันธกิจขององค์กรที่เหมาะสม เป็นผลมาจากการไตร่ตรองสภาพแวดล้อมขององค์กร และการกำหนดพันธกิจที่เหมาะสมจะเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดในระยะยาวให้แก่องค์กร 3) การสร้างวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์แนวโน้มที่สำคัญของสภาพแวดล้อม การพัฒนาวัตถุประสงค์ในภาพรวมขององค์กรและสร้างวัตถุประสงค์ย่อยตามลำดับ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หมายถึง กระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การวิเคราะห์คำถามวิกฤต การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม

4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ในองค์การ (Implementing Organizational Strategy) เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความคิดที่ชัดเจนในหลายประเด็น เช่น องค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด

5. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) เน้นที่การควบคุมกลยุทธ์ และประเมินกลยุทธ์ การจัดการที่ใช้เพื่อพิสูจน์และรับรองคุณภาพของกลยุทธ์การจัดการนั้น

Thompson & Strickland (1995, p. 4) กล่าวว่า กระบวนการบริหารกลยุทธ์ไว้ว่า

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (Vision, Mission, Goal and Objective) เป็นการกำหนดจุดหมาย 5 ประการ ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร (Organization's Vision) เป็นข้อความทั่วไปซึ่งกำหนดทิศทางขององค์กร ความต้องการ (Need) และค่านิยมเบื้องต้นขององค์กร

1.2 การกำหนดข้อความพันธกิจ (Mission Statement) เป็นขอบเขตของงานในองค์กรซึ่งกำหนดขึ้น เพื่อภาพรวมและการดำเนินการ

1.3 กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Goal and Objective) เป็นข้อความอย่างกว้างของจุดมุ่งหมาย ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจ (Mission)

1.4 การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์กรต้องพยายามให้เกิดขึ้น

1.5 การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective) เป็นข้อความเฉพาะอย่างที่กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่เป็นโอกาสภายใต้สภาวะแวดล้อม

2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึงการกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกทางเลือก ซึ่งสามารถบรรลุจุดประสงค์ เป็นแผนที่สำคัญและเป็นแผนระยะยาว

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและเป็นผลลัพธ์ คือ การกำหนดโครงสร้างขององค์การการจัดระบบการปฏิบัติการที่เหมาะสม และการจัดวัฒนธรรมขององค์การหรือค่านิยม

4. การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ (Evaluation and Strategic Control) เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่

Wheelen & Hunger (2002, p. 9) กล่าวว่า กระบวนการบริหารกลยุทธ์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร ประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร และสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร

2. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางการแข่งขัน ประกอบด้วย
1) อุปสรรคจากคู่แข่งที่เข้ามาใหม่ 2) อำนาจการต่อรองของผู้ขายปัจจัยการผลิต
3) อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ 4) อุปสรรคจากผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สามารถใช้ทดแทนได้ 5) ระดับการแข่งขันระหว่างธุรกิจเดิม

3. การจัดทำกลยุทธ์ คือ การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ จากการกำหนดทิศทางขององค์กร และจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ

4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ คือ การนำกลยุทธ์มาปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2546, หน้า 18 – 20) กล่าวว่า กระบวนการบริหารกลยุทธ์ขององค์กร มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนภายในองค์กร และโอกาสและอุปสรรคจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การจัดวางทิศทางขององค์กร จะพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการไปให้ถึงพันธกิจขององค์กรและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามลำดับ

3. การกำหนดกลยุทธ์ โดยพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ

4. การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร

5. การควบคุมกลยุทธ์ โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงานและวิธีการประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานตามกลยุทธ์ขององค์กร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุมกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร ทั้งปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจัยที่เรียกว่า SWOT Analysis ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย

1.1.1 จุดแข็ง (Strengths) เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น การบริหาร การเงิน ทรัพยากร เป็นต้น

1.1.2 จุดอ่อน เป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรที่ไม่สามารถกระทำได้ดี จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร

1.2 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย

1.2.1 โอกาส เป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น

1.2.2 อุปสรรค เป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่คุกคามต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น

2. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์กร สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ตามลำดับ การกำหนดกลยุทธ์มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเห็นต้องการจะเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด โดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้นเป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์จึงเป็นภาพความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผลซึ่งหน่วยงานสามารถบรรลุได้ เมื่อมีการพัฒนาองค์กรและมีการดำเนินการเต็มศักยภาพของบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2 การกำหนดพันธกิจ (Mission) เป็นการกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรจะต้องทำ เป็นคำที่ขยายความหมายของวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นแสดงให้เห็นถึงทิศทางและความเชื่อที่ว่าวิสัยทัศน์จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3 การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) เป็นการกำหนดภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์ตามเวลาที่กำหนด การกำหนดช่วงเวลาอาจแตกต่างกัน 1 ปี 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปีแล้วแต่กรณี การกำหนดเป้าประสงค์อาจกำหนดเป็นระยะ ๆ ก็ได้

2.4 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการวางแผนและเลือกแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หลังจากกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์แล้ว องค์กรต้องหากกลยุทธ์ในการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์จึงเป็นผลจากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในที่ได้นำมาให้ความสำคัญของปัจจัยภายในและภายนอก

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และประเมินผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นการตามแผนปฏิบัติการ (แผนงานโครงการ) ที่กำหนดในกลยุทธ์ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2548, หน้า 148 – 187) ให้ความเห็นว่า การดำเนินงานตามกลยุทธ์จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งที่องค์กรได้ดำเนินการไว้หรือกำลังดำเนินการอยู่ อาจเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงขึ้นอยู่กับทิศทาง

ที่องค์กรวางไว้และกลยุทธ์ที่องค์กรเลือก ซึ่งการปรับเปลี่ยนภายในองค์กรก็เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างขององค์กร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร และการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานกิจกรรม

เยาวเรศ จิตต์ตรง (2556, หน้า 36) ได้สรุปว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ในองค์กร เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความคิดที่ชัดเจนในหลายประเด็น เช่น องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยเพียงใด การปฏิบัติตามกลยุทธ์ จากการวางแผนกลยุทธ์ จะออกมาเป็นแผนงานหลักนโยบายและกลยุทธ์ย่อย ความสำคัญของปัจจัยการปฏิบัติตามกลยุทธ์มี 4 ประการ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคล 4) ระบบและกระบวนการบริหาร

ณรงค์ชัย เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 104) สรุปไว้ว่า ลักษณะการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์สอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์กรจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงานตลอดจนนำการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่าประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์เป็นกระบวนการจัดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การจัดทำทิศทางองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การควบคุมกลยุทธ์ ติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์กรจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

4. องค์ประกอบสำคัญในกลยุทธ์

ได้นักวิชาการกำหนดองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์ ดังนี้

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 86) ได้สรุปว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการบริหารกลยุทธ์ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรหรือสถานศึกษา เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางองค์ประกอบของกลยุทธ์ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ภารกิจ (Mission) 3) เป้าหมาย (Goal) 4) วัตถุประสงค์ (Objective) และ 5) กลยุทธ์

กุสุมาลวดี ศิริโกมุท (2558, หน้า 15 – 17) กล่าวถึงองค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและสถานที่ที่ต้องการจะเป็นในอนาคตตามช่วงเวลาที่กำหนด เป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของคนในสังคมที่จะดำเนินการผลักดันให้เกิดขึ้น หรืออาจสรุปความหมายของวิสัยทัศน์ อาจหมายถึง ภาพอนาคตของสังคมหรือสิ่งที่ยากให้สังคมไปให้ถึงหรือการคิดไปข้างหน้าสัก 3 ถึง 5 ปี หรือสิ่งที่ยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงในปัจจุบัน

2. พันธกิจ (Mission) เป็นข้อความที่แสดงให้เห็นถึงหลักการพื้นฐาน จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งหรือขอบข่ายการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีที่มาจากอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้หรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ ซึ่งมีคุณลักษณะ ได้แก่ การวิเคราะห์จากภารกิจประจำ มีความเชื่อมโยงกับพันธกิจวิสัยทัศน์ชัดเจน ไม่คลุมเครือเป็นกรอบให้กับหน่วยงานถัดไป ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ และถ่ายทอดสู่พันธสัญญาทุกระดับ

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) หมายถึง สิ่งที่เป็นประเด็นที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงและได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ เป็นตัวบิตช่องว่างระหว่างจุดที่องค์การอยู่ ณ ปัจจุบันกับจุดมุ่งหมายหรือทิศทางต้องการที่จะบรรลุ โดยมีแนวทางการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ คือ 1) ไม่ควรมีมากเกินไป เพราะจะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์กระจัดกระจาย ไม่มีจุดเน้น หรือบางประเด็นที่เลือกขึ้นมาอาจไม่ใช่ประเด็นหลักขององค์การ 2) มีการตั้งคำถามว่า อะไรคือปัญหาที่สำคัญที่ทำให้ไม่บรรลุวิสัยทัศน์ และจะแก้ปัญหานั้นอย่างไร อะไรคือสิ่งที่องค์การต้องมุ่งเน้นการพัฒนาหรือให้ความสำคัญเพิ่มเติมเพื่อที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ และ 3) แต่ละประเด็นควรมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นผลกัน เช่น วิสัยทัศน์ หาคำตอบ อยากรเป็นอย่างไรพันธกิจ หาคำตอบว่าจะทำอะไร เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง และประเด็นยุทธศาสตร์ หาคำตอบว่าจะเลือกทำอย่างไรภายใต้พันธกิจหนึ่ง

4. เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการจะบรรลุในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงเป้าหมายความสำเร็จที่มุ่งมั่นให้เกิดผล เพื่อแสดงว่าได้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้หรือเป็นการนำประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละด้านมากำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อความชัดเจนควรจะเป็นเป้าประสงค์ในรูปแบบของคำกริยา การกำหนดเป้าประสงค์ ลักษณะของเป้าประสงค์ที่ดี ได้แก่ ความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดผลได้ ความเห็นพ้องต้องกัน ความสามารถในการบรรลุผลได้ ระยะเวลาที่ชัดเจน ความสำคัญ

ของเป้าประสงค์ ได้แก่ ทำให้ทราบถึงทิศทางและขอบเขตของกิจกรรมที่ชัดเจน ทำให้ทราบเป้าหมายระดับพันธกิจมีความชัดเจนขึ้น ทำให้ทราบเป้าหมายขององค์การในอนาคตได้ชัดเจนและเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพต่อการประเมินผลและการควบคุมระดับของเป้าหมาย

5. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator: KPI)

คือเครื่องมือหรือดัชนีที่ใช้ในการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุแต่ละเป้าประสงค์ ต้องสามารถวัดและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้ โดยทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัดเพื่อให้เห็นความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ประเภทตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เป็นการวัดผลผลิตหรือความสำเร็จว่ามีจำนวนหรือปริมาณตรงตามแผนที่วางไว้หรือไม่ด้วยค่าที่วัดเป็นตัวเลข โดยใช้หลักสถิติเบื้องต้น เช่น ร้อยละ อัตราส่วน สัดส่วน จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนตัวชี้วัดเชิงคุณภาพเป็นการวัดความสำเร็จด้านคุณภาพที่บอกคุณลักษณะหรือความรู้สึก เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตัวชี้วัดด้านต้นทุน โดยการพิจารณามูลค่าทรัพยากรที่ลงทุนในการดำเนินกิจกรรม และตัวชี้วัดด้านเวลา เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานว่าแล้วเสร็จภายในระยะที่กำหนดหรือไม่

คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี ได้แก่ วัดผลได้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม วัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เก็บข้อมูลได้ หน่วยงานควบคุมได้ มีความเชื่อมโยงเหตุผล มีเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวชี้วัด ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด เน้นการบูรณาการร่วมกันต้องสอดคล้องกับแผนที่มียุทธศาสตร์ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่เป็นเหตุเป็นผล และแปลงตัวชี้วัดจากระดับองค์การไปยังผู้บริหารระดับต่าง ๆ

6. เป้าหมาย (Target) เป็นการแสดงผลสัมฤทธิ์ ที่คาดหวัง เป้าหมายหรือตัวเลขที่องค์การต้องการที่จะบรรลุของตัวชี้วัด แต่ละประการ

7. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งที่ต้องการต้องทำ หรือดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยกลยุทธ์เป็นภาพใหญ่ที่มองถึงสิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์แต่ยังไม่ลงไปในรายละเอียดถึงขั้นโครงการ

8. กิจกรรมและโครงการ (Initiative) คือ แผนงานเบื้องต้นที่ต้องทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามความต้องการ

วิสูตร ชลนิต (2558, หน้า 303 – 317) ได้สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย 5 ส่วน ที่สัมพันธ์กัน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง เป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ในช่วงเวลาระยะกลางหรือระยะยาว (ประมาณ 3 – 10 ปี)
2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง จุดมุ่งหมายพื้นฐานซึ่งแสดงเหตุผล หรืออธิบายว่าทำไมจึงต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ ซึ่งเป็นหลักในการตัดสินใจ การกำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์
3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนปรารถนาจะบรรลุ โดย จะต้องนำประเด็นกลยุทธ์มาพิจารณาว่า หากสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จ ตามประเด็นกลยุทธ์แต่ละข้อแล้ว ใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ และได้รับประโยชน์อย่างไร
4. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จ
5. ตัวชี้วัด (indicator (s)) หมายถึง ดัชนีชี้วัดหรือหน่วยวัดความสำเร็จ ของการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่ควรมีผลเป็นตัวเลขที่นับได้จริง และต้องสื่อถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำคัญ ทั้งนี้เพื่อสร้างความชัดเจนในการกำหนด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560, หน้า 76 – 80) ได้เสนอแนวทางการ วางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาจะต้องกำหนดองค์ประกอบสำคัญในแผน ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างภาพความสำเร็จในอนาคต ของสถานศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นซึ่งผู้บริหารและสมาชิกทุกคนในสถานศึกษาร่วมกัน คาดหวังและจินตนาการขึ้น เป็นการมองภาพอนาคตและกำหนดจุดหมายปลายทาง ที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกันจุดมุ่งหมายปลายทางดังกล่าว ต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลัง ความเชื่อและความเป็นไปได้เข้าด้วยกัน ลักษณะของวิสัยทัศน์ โดยทั่วไปจะเป็นข้อความที่กะทัดรัด ชัดเจน ทำท่ายสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต สรุปสมการความสำเร็จของวิสัยทัศน์ คือ $V = I + A$ โดย I คือ ความฝันในอนาคต (Image) และ A คือ การกระทำ (Action)

ความสำคัญของวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์เป็นภาพในอนาคตที่เห็น ได้อย่างชัดเจนในปัจจุบันเป็นภาพในแง่บวกที่น่าพึงปรารถนา ยิ่งใหญ่ตระการตา สะท้อน ความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าสามารถเป็นจริงได้จนกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจมุ่งมั่น กระทำจนกว่าจะสำเร็จ วิสัยทัศน์ จะตอบคำถามว่า เราฝันอยากเป็นอะไร และฝันนั้นจะ เป็นจริงได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลกระตุ้นแรงบันดาลใจให้มุ่งมั่นสู่สัมฤทธิ์ผลที่ได้

วางไว้ ส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. พันธกิจของสถานศึกษา (Mission) เป็นการพิจารณาว่า

สถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่อะไรตามกฎหมายด้านการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนและประชาชนอย่างมีคุณภาพ และเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันแล้ว สถานศึกษาของเราจะเพิ่มภารกิจที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานเหล่านั้นอย่างไร โดยให้ระบุลงไปให้ชัดเจนอย่างไรก็ตาม ก่อนกำหนดพันธกิจสถานศึกษาจะต้องทำการวิเคราะห์พันธกิจขององค์การ (Mission Analysis) เพื่อตรวจสอบว่า พันธกิจหลักของสถานศึกษาที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังมีความเป็นอยู่หรือไม่อย่างไร พันธกิจใดควรยกเลิก เพราะเหตุใด พันธกิจใดควรปรับเปลี่ยนใหม่หรือเพิ่มขึ้นเพราะเหตุใด บุคลากรทุกคนต้องตระหนักว่าพันธกิจใดคือพันธกิจหลัก พันธกิจใดคือพันธกิจรอง เน้นให้สมาชิกในหน่วยงานเข้าใจตรงกัน

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา คือ เรื่องหลัก ๆ หรือเรื่อง

ใหญ่ที่สถานศึกษาจะต้องจัดทำเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และสามารถเชื่อมโยงไปกำหนดเป้าประสงค์ เช่น เสริมสร้างขีดความสามารถขององค์การให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติการกิจ (ประเด็นยุทธศาสตร์) บุคลากรและองค์การมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับเกณฑ์มาตรฐานที่สามารถยอมรับได้

4. เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (Objective) เป้าประสงค์ คือ สภาพ

ความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์ เป็นการระบุหรือบอกให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะทำให้ได้ ซึ่งแผนกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานอาจกำหนดระยะเวลาแตกต่างกัน เช่น แผน 3 ปี, 5 ปี, 10 ปี หรือมากกว่าแล้วแต่กรณี การกำหนดเป้าประสงค์ในระยะยาว (Long Term Objective) อาจกำหนดสภาพความสำเร็จของการดำเนินงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในแต่ละปีหรือเป็นช่วง ๆ ละ 2 หรือ 3 ปีก็ได้หรืออาจกำหนดเป็นเป้าประสงค์ลักษณะที่เป็นเป้าหมาย (Target) ในทางปฏิบัติกำหนดเป้าประสงค์ระยะยาวนั้น ขั้นตอนการจัดทำมักจะเริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมาย การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ และการจัดวางกลยุทธ์ โดยภายใต้กระบวนการคิดและวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ ซึ่งจะกระทำพร้อมกัน

5. กลยุทธ์ของสถานศึกษา (Strategy) วิธีการดำเนินการของ

สถานศึกษาที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา หากจะพิจารณาความสอดคล้องเชื่อมโยงพบว่าในหนึ่งเป้าประสงค์สามารถ

กำหนดยุทธศาสตร์ ได้หลายยุทธศาสตร์ ในหนึ่งประเด็นยุทธศาสตร์สามารถกำหนดได้หลาย ๆ เป้าประสงค์และในหนึ่งวิสัยทัศน์สามารถกำหนดได้หลาย ๆ ประเด็นยุทธศาสตร์

6. โครงการ กิจกรรม (Project) เป็นกิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรมที่สถานศึกษากำหนดขึ้นมาดำเนินการเพื่อให้บรรลุแต่ละกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

7. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI) เป็นตัวที่บ่งบอกหรือสะท้อนความสำเร็จของแผนงานโครงการที่ดำเนินงานในแผนกลยุทธ์เมื่อพิจารณาความสอดคล้องและความเชื่อมโยงขององค์ประกอบกลยุทธ์ที่ต้องจัดทำ

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 42) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ในการบริหารงาน ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สิ่งมุ่งหวังจะให้ มี หรือให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

3. วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง สิ่งที่เราคาดหวังว่าให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามภารกิจ ในทุกหน้าที่ของการบริหาร การจัดการ การสั่งการ การบริหารบุคคล

4. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง วิธีการหรือแผนงานการดำเนินงานสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านการวิเคราะห์ จากบริบทของสถานศึกษา ผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบและคัดเลือกอย่างเหมาะสม

5. โครงการ/กิจกรรม (Project) หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมแผนงานที่มีรายละเอียดในการปฏิบัติงานชัดเจน โดยมีวิธีการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณและระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

Fred (2007, p. 177) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการและแนวทางปฏิบัติของผู้นำ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วัตถุประสงค์ (Objective) 4) เป้าหมาย (Target) และ 5) กลยุทธ์ (Strategy)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบสำคัญในแผนกลยุทธ์ข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบสำคัญในแผนกลยุทธ์สถานศึกษา ควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันนำมาสู่การวางแผนกลยุทธ์ ที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเสียก่อน จากนั้นจึงกำหนดเป้าประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการกิจกรรม และตัวชี้วัด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินกลยุทธ์ต่อไป

องค์ประกอบของกลยุทธ์การนิเทศ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) เป้าหมาย 5) กลยุทธ์หรือวิธีดำเนินการ และ 6) ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การตั้งเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งไปสู่การพัฒนาศรรณะศึกษานานาชาติที่ดีกว่าในปัจจุบันและมีความยั่งยืนในระยะยาว

2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการทำเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

3. เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง สิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะนำสู่จุดหมายปลายทางสูงสุดที่มีผลประโยชน์เป็นไปตามพันธกิจที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

4. เป้าหมาย (Target) หมายถึง ความสำเร็จของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อแสดงว่าได้บรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

5. กลยุทธ์ (Strategy) หรือวิธีดำเนินการ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) หมายถึง สิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้นเพื่อบ่งบอกว่าการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัย สรุปได้ว่า การพัฒนากลยุทธ์เป็น กระบวนการจัดการวิเคราะห์และวางทิศทางองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตาม กลยุทธ์ การควบคุมกลยุทธ์ ติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์กรจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ ซึ่งได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในที่เกิดประสิทธิผล รวมถึงกระบวนการ ทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา นำไปใช้ในการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่ประกอบด้วย วิทยาลัยฯ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการหรือกิจกรรม และตัวชี้วัด ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

5. การประเมินกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงการประเมินกลยุทธ์ ดังนี้

นันทยา หุตานวัตร (2559, หน้า 91) ได้กล่าวถึงการประเมินกลยุทธ์ต้อง พิจารณาและตรวจสอบในประเด็น คือ 1) ความเหมาะสม 2)ความเป็นไปได้ และ 3) การ ยอมรับในกลุ่มที่เกี่ยวข้องต้องมีการติดตามและประเมินผล มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. คณะกรรมการและสมาชิกจัดทำตัวชี้วัด ซึ่งพัฒนามาจาก

เป้าหมาย

2. นำตัวชี้วัดมาวิเคราะห์ว่ากลุ่มจะต้องรวบรวมข้อมูลประเภทใด มีข้อมูลใดบ้างที่ต้องการ

3. จัดทำแบบสำรวจข้อมูล เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ เป็นต้น หรือการใช้วิธีการช่วยกันเก็บข้อมูลในงานที่เกี่ยวข้องกับตน

3.1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาผลของการปฏิบัติ ซึ่งอาจจะจัดทำทุกเดือนหรือทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี ทั้งนี้อาจจะแยกบางเรื่อง บางประเด็นทำการประเมินทุกเดือนบางประเด็นทำการประเมินทุก 6 เดือนก็ได้

3.2 จัดเวลาสรุปบทเรียน 1 ปี โดยใช้ผลในข้อ 4 เพื่อทราบถึงการ บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม จากนั้นเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ SWOT โดยการทบทวน จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค หรือศึกษาสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กรชุมชนอีกครั้งเพื่อปรับปรุง

อนิวัช แก้วจันทง (2559, หน้า 197 – 198) ได้กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ ต้องคำนึงถึงหลักพื้นฐานในการประเมิน (Strategy Evaluation Principles) 3 ประการ ได้แก่ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสม หลักเกณฑ์ที่เป็นไปได้ และหลักเกณฑ์ของการยอมรับได้ ดังรายละเอียด

1. หลักความเหมาะสม (Suitability) เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้มีความเหมาะสมเพียงไร โดยพิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรืออาจเป็นการตรวจสอบดูว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้กลยุทธ์ใดสามารถนำมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นภัยต่อองค์กร หรืออาจจะเป็นกลยุทธ์ที่อาศัยช่องว่างที่เปิดกว้างในแง่ของโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงจุดแข็ง นั่นคือการใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานหรืออาจหมายถึง กลยุทธ์ที่เหมาะสมในแง่ที่หาทางหลีกเลี่ยงส่วนที่เป็นผลจากจุดอ่อน เป็นกลยุทธ์ที่พยายามแก้ไขจุดจุดด้อยที่จะเป็นปัญหาสำหรับองค์กรก็ได้ หลักการความเหมาะสมจำเป็นต้องพิจารณากลยุทธ์ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ SWOT

2. หลักเกณฑ์ที่เป็นไปได้ (Feasibility) เป็นการประเมินในลักษณะการประเมินกลยุทธ์ที่นำมาใช้ว่ามีโอกาสเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หรือไม่ หรืออาจจะเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของการกำหนดทิศทางว่าองค์กรมีโอกาสในการบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันรวมถึงทรัพยากรที่มีในองค์กร

3. หลักเกณฑ์การยอมรับได้ (Acceptability) เป็นการพิจารณาว่าถึงแม้กลยุทธ์ที่ใช้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรจะเห็นด้วยและยอมรับได้มากน้อยเพียงใด

การประเมินกลยุทธ์สามารถใช้หลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่แตกต่างกันได้ในแต่ละองค์การ ทั้งนี้ในการประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัย 3 ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการถ่วงน้ำหนัก 2) ข้อจำกัดในการใช้ทรัพยากร (Resource Utilization) และ 3) วัฒนธรรมองค์กร (Cooperate Culture) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์ สำหรับเป็นแนวทางในการประเมินความเหมาะสมของแต่ละกลยุทธ์

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2561, หน้า 290) ได้กล่าวไว้ว่า ส่วนสุดท้ายของการบริหารกลยุทธ์ก็คือการควบคุมและประเมินผลการบริหารกลยุทธ์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อติดตามให้ทราบว่ามีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์ที่วางไว้และความสอดคล้องเป็นไปได้อย่างองค์การรวมทั้งกลไกต่าง ๆ ในการควบคุม
3. เพื่อประเมินว่าสภาพแวดล้อมที่สำคัญและสัมพันธ์กับกิจการนั้นเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง และกิจการได้ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อย่างไรหรือไม่
4. เพื่อให้ทราบว่าผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร บรรลุตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีความแตกต่างไปจากแผนมากน้อยแค่ไหน สาเหตุของความแตกต่างนั้นเกิดจากอะไร เช่น ไม่ได้มีการวิเคราะห์อย่างเพียงพอ หรือว่าเนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปเมื่อทราบสาเหตุจะได้ดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสม
5. เพื่อให้สามารถจัดรางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนให้เหมาะสมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามแผนกลยุทธ์นั้นอย่างเหมาะสม

สมชาย ภคภาสวณิช (2561, หน้า 198 – 200) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์ในการประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย

ประการแรก คือ หลักการพิจารณาความเหมาะสม (Suitability) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้นั้นมีความเหมาะสมเพียงไร โดยพิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก คำว่า “เหมาะสมเพียงไร” อาจจะหมายถึงการเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นอุปสรรค (Threat) หรืออาจจะเป็นกลยุทธ์ที่อาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Opportunity) หรือเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงจุดแข็ง คือ ใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการ หรืออาจจะหมายถึงเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพราะหลีกเลี่ยงจุดอ่อน (Weakness) จะเห็นได้ว่าเกณฑ์ในการที่จะดูความเหมาะสมนั้นก็คือพิจารณากลยุทธ์คู่ไปกับเรื่องของ SWOT Analysis

ประการที่สองคือ การพิจารณาบนพื้นฐานของหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) กล่าวคือ เป็นการประเมินว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของภายในกรอบขององค์กร มองถึงความเป็นไปได้ในเรื่องของ

ทิศทาง กล่าวคือ เป็นการประเมินโอกาสสำเร็จในการนำกลยุทธ์มาดำเนินการด้วยทรัพยากรที่มีขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

ประการที่สาม คือ การพิจารณาถึงการยอมรับ (Acceptability) กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่ากลยุทธ์ที่ใช้นั้นแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ก็ต้องคำนึงถึงการเห็นด้วยและยอมรับของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร กล่าวคือ เป็นการประเมินที่พิจารณาถึงการยอมรับ เช่น การยอมรับในระดับประเทศ ถ้าหากว่าโครงการต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกหรือองค์กรทางด้านการเมือง และเป็นมาตรการที่เป็นที่ยอมรับได้ในทางการเมือง เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินข้อดีและข้อควรแก้ไขปรับปรุงของกลยุทธ์สำหรับการประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างเป็นระบบ ยึดแนวทางการประเมิน 2 ประการ คือ 1) ด้านความเหมาะสม คือ การประเมินเพื่อตรวจสอบดูว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่คำนึงถึงการนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์และหลีกเลี่ยงจุดอ่อน หรือเป็นกลยุทธ์ที่อาศัยโอกาสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 2) ความเป็นไปได้ คือ เป็นการประเมินว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่หรือไม่อย่างไร จากการศึกษเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ออกแบบการดำเนินการวิจัยและกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน องค์ประกอบกลยุทธ์ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และประชาพิจารณ์

6. การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์เป็นขั้นตอนการตัดสินใจที่มีความสำคัญที่สุดต่อการกำหนดเป้าหมายหรือการเลือกรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดการประมวลข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการวิเคราะห์ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ในระดับองค์การในภาพรวม (corporate – level strategy) ถือเป็นกลยุทธ์หลัก ที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าควรใช้ยุทธศาสตร์ใดในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ กลยุทธ์ดังกล่าวนี้ ถือเป็นนโยบายขององค์การที่ผู้บริหารระดับกลาง จะนำไปใช้เป็นกรอบสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ของระดับหน่วยงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงการแปลงกลยุทธ์หลักของผู้บริหารระดับสูงให้องค์การสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันเอาไว้ได้ ซึ่งย่อมหมายความว่านักบริหารระดับกลางจำเป็นต้องทำรายละเอียดของกลวิธีหรือแผนดำเนินงาน สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานนั้น ถือเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของนักบริหารระดับต้นจะเป็นผู้นำแผนไปสู่การปฏิบัติ ด้วยการจัดวางระบบการติดตามควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานต่อไป (ปกรณ ปรียากร, 2553, หน้า 133 – 140) การกำหนดกลยุทธ์เป็นหลัก เป็นกลยุทธ์ระดับองค์การโดยรวมที่จะชี้ให้เห็นทิศทางการเจริญเติบโตขององค์การ และการรักษาเสถียรภาพให้คงอยู่ ส่วนการกำหนดกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ต้องกำหนดตามกลยุทธ์หลักจึงจำเป็นต้องแปลงกลยุทธ์ระดับนโยบายให้เป็นกลวิธีในระดับบริหาร โดยจัดทำในรูปของโครงการ

ปรีชา หงส์ไกรเลิศ (2548, หน้า 17) กล่าวว่ากระบวนการกำหนดกลยุทธ์ มีขั้นตอน 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดความมุ่งมั่นเชิงกลยุทธ์ (Determine strategic intent)
2. กำหนดความหมายพันธกิจขององค์กร (Define organizational mission)
3. วิเคราะห์สิ่งแวดล้อม (Analyze environment)
4. กำหนดวัตถุประสงค์ (Set objectives)
 - 4.1 กำหนดสิ่งที่ต้องการ (Determine requirements)
 - 4.2 ความพร้อมของทรัพยากร (Access resources)
5. พัฒนาแผนปฏิบัติการ (Develop action plans)
6. นำแผนไปปฏิบัติ (Implement plans)
7. ติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ (Monitor outcomes)

เป็นที่สังเกตว่าจากขั้นตอนที่ 3 (วิเคราะห์สิ่งแวดล้อม) ถึงขั้นตอนที่ 7 (การติดตามตรวจสอบผลลัพธ์) จะต้องจัดให้มีระบบข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ทุกขั้นตอนและระหว่างขั้นตอนแต่ละขั้นตอนด้วยกัน

บุญเลิศ เย็นคงคา (2549, หน้า 10) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพ จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายของการบริหารทั้งสองอย่าง คือ การมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดีและสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ได้ การมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมายเหล่านั้น โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุด ด้วยการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและได้รับผลกระทบโดยค่านึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อองค์การได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อการจัดการองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์การมีวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การในอนาคตอย่างชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ
4. ช่วยให้องค์การสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นแล้วเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะดำเนินกิจกรรมในอนาคต
5. ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและสามารถลดความเสี่ยงได้

วรรัตน์ เชี่ยวไพรี (2550, หน้า 21) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis ทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน
2. การกำหนดกลยุทธ์และนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสะพานเชื่อมวิสัยทัศน์และการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและ

อุปสรรค มารวบรวมกำหนดเป็นกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ นโยบายเป็นการวางแผนแนวทางอย่างกว้าง เพื่อให้พนักงานนำไปใช้ในการปฏิบัติ โดยนโยบายที่กำหนดนั้น ต้องสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ

3. การดำเนินงานตามกลยุทธ์ เป็นการรวบรวมจัดทำแผนงาน โครงการและงบประมาณ การดำเนินงานจะมีการแบ่งระยะเวลาอย่างชัดเจนเพื่อให้กลยุทธ์ นั้นบรรลุเป้าหมาย

4. การตรวจสอบประเมินผล เป็นการตรวจสอบกิจกรรมการ ดำเนินงานเพื่อเปรียบเทียบระหว่างผลการดำเนินงานโครงการนโยบายและกลยุทธ์ที่ กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้บริหารจะสามารถใช้ข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันที่ที่ การควบคุมกลยุทธ์ด่วน การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้ ข้อมูลย้อนกลับทันที่

บุญมี จันทรวงศ์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ของ องค์การโดยทั่วไปแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) เป็นการกำหนด นโยบายหรือทิศทางของผู้บริหารระดับสูง เพื่อตัดสินใจว่าองค์กร ควรรักษาสภาพปัจจุบัน ลดการดำเนินงานหรือเลิกกิจการ

2. กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Business Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่อยู่ใน ระดับหน่วยธุรกิจ มุ่งเน้นในด้านการปรับปรุงการแข่งขันของสินค้าและบริการให้สูงขึ้นเช่น การเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่างและการมุ่งเน้น

3. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) เป็นกลยุทธ์ระดับฝ่าย ปฏิบัติการหรือแผนกต่าง ๆ มุ่งเน้นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติการกิจกรรม กระบวนการดำเนินงาน เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประโยชน์มากที่สุด เช่น กลยุทธ์ การตลาด กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์การผลิต กลยุทธ์การเงิน โดยมี จุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจนที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อการปฏิบัติในอนาคตและเป็นแผน ที่มุ่งพิจารณาถึงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว จะต้องตรงตามความเป็น จริงและเกิดจากความเข้าใจร่วมกันเพื่อมุ่งปฏิบัติเป็นสำคัญ การกำหนดกลยุทธ์เป็น ขั้นตอนสำคัญของการบริหารองค์กรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ โดยต้องมีกระบวนการในการ กำหนดกลยุทธ์ วิธีดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล

7. กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

สมชาย ภาควิชาบริหาร (2554, หน้า 5) กล่าวว่า กลยุทธ์ (Strategic) จะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อพิจารณาหาโอกาส (Opportunity) และภัยอันตราย (Threat) ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เพื่อหาจุดอ่อน (Weakness) และจุดแข็ง (Strength) กลยุทธ์ (strategy) จึงเป็นวิธีทางหรือข้อกำหนดที่องค์กรสมควรปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร กลยุทธ์สัมพันธ์กับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แผน (Plan) หมายถึง กรอบวิธีการดำเนินงานตามกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย แผนแม่บท (Master plan) และแผนปฏิบัติการ (Operation plan)
2. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ทิศทางขององค์กรในอนาคต
3. ภารกิจ (Mission) ครอบคลุมงานที่องค์กรต้องทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์
4. วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมายหรือจุดที่ต้องการไปให้ถึง

โดยกลยุทธ์

สาคร สุขศรีวงศ์ (2554, หน้า 235) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบทางการจัดการประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์การสร้างกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและควบคุมและประเมินผล

Couts, Shepard, & Farmer. (2007, p. 10) กล่าวว่า กลยุทธ์องค์กรที่ดีนั้นจะต้องเข้าใจได้ง่ายและชัดเจน (Simple and clear) และปัจจัยสำคัญสองประการนี้ มีผลซึ่งความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implement) กลยุทธ์องค์กรที่เข้าใจได้ยากและไม่ชัดเจนนั้นมีความแตกต่างกับการไม่มีกลยุทธ์องค์กรเลยสรุปกลยุทธ์ที่ดีมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนดังนี้

1. เป้าหมาย (Objective) กลยุทธ์ที่ดีจะต้องบอกได้ว่ากลยุทธ์นั้น ๆ จะนำไปสู่เป้าหมายอะไรขององค์กร เพราะการที่เรายังไม่รู้ว่าเป้าหมายของเราคืออะไรก็ไม่มีถนนเส้นทางไหนพาเราไปสู่เป้าหมายได้ คุณสมบัติของ Objective ที่ดีนั้นคือ จะต้องมีความชัดเจน (Specific) วัดผลได้ (Measurable) มีกรอบเวลาที่แน่นอน (Time – bound) และควรจะต้องมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุดเพียงเป้าหมายเดียวเท่านั้น (Single goal)

2. ขอบเขต (Scope) ขอบเขตขององค์กรนั้น มีทั้งหมด 3 มิติ ได้แก่

2.1 ลูกค้า (หรือสิ่งที่เราจะให้บริการ) (Customer or offering)

2.2 พื้นที่ (Geographic location)

2.3 การประสานงานกันตามลักษณะการดำเนินงานขององค์กร

(Vertical integration) ความชัดเจนในขอบเขตองค์กร ไม่ว่าจะมิติใดมิติหนึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถเน้นการทำงานไปที่จุดนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งแต่ละองค์กรย่อมให้ความสำคัญกับแต่ละมิติที่ไม่เหมือนกัน ขอบเขตนั้นมีความแตกต่างกับเป้าหมายอย่างชัดเจนตรงที่ขอบเขตจะเป็นการบอกว่า “พื้นที่ใด” ที่องค์กรจะไม่เดินทางไป

3. ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) คือความสามารถขององค์กรที่แตกต่างและเหนือกว่าองค์กรอื่น อันสามารถนำไปสู่เป้าหมายของบริษัทได้ ความได้เปรียบในการแข่งขันประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

3.1 คุณค่าที่จะมอบให้แก่ผู้รับบริการ (Statement of the Customer Value Proposition)

3.2 กิจกรรม (Activity) ขององค์กรที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ที่จะทำให้องค์กรสามารถได้นำส่ง “คุณค่า” ให้แก่ลูกค้า (Customer Value Proposition)

Ivancevich (2007, pp. 91 – 94) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การระบุพันธกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร (Identify the Organization's Current Mission, Objectives and Strategies)

2. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (Doing an External Analysis)

3. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน (Doing an Internal Analysis)

4. กำหนดกลยุทธ์ (Formulating Strategies)

5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementing Strategies)

6. การประเมินผลงาน (Evaluating Results)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 111) เสนอกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์การสังเคราะห์เชิงกลยุทธ์การวิเคราะห์สถานการณ์เป็นขั้นตอนที่ผู้วางแผน ใช้ภายใต้เงื่อนไขด้านเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

เพื่อรวบรวมตีความและสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนภายใต้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ ซึ่งในที่นี้จะประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ เป็นทิศทางในระยะยาวซึ่งองค์การต้องการบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ เนื่องจากมีความสามารถในระดับมืออาชีพ และสามารถปรับปรุงตนเอง ตลอดจนมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าและคุณภาพให้กับ บริษัท

2. ภารกิจ เป็นจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานและขอบเขตการดำเนินงานของ องค์การ ตลอดจนค่านิยมขององค์การ ข้อความภารกิจที่ดีจะต้องกะทัดรัด ข้อความ ภารกิจจะสื่อสารเกี่ยวกับปรัชญาที่ช่วยแนะแนวทางให้กับพนักงานในการดำเนินงาน

3. เป้าหมาย เป็นสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคตเป็นผลลัพธ์หรือ เป้าหมายสำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความอยู่รอดค่านิยมและความเจริญเติบโตในระยะยาว ขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายจะเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ

4. วัตถุประสงค์ เป็นผลลัพธ์ที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การต้องการ

5. การประเมินภายใน เป็นการสำรวจทรัพยากรภายในและ ความสามารถขององค์การ เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ ดังนี้

5.1 กำหนดจุดแข็งขององค์การ (S) เพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ให้บรรลุ เป้าหมาย

5.2 กำหนดจุดอ่อนขององค์การ (W) ซึ่งเป็นลักษณะที่องค์การ ที่ต้องแก้ไข แหล่งข้อมูลได้จากระบบสารสนเทศสำหรับการบริหาร (MIS) ขององค์การ ซึ่งครอบคลุมหน้าที่งาน ตลอดจนการสำรวจการทำงานในอดีตขององค์การ เพื่อให้เกิด ความเข้าใจสถานการณ์และผลลัพธ์จากกลยุทธ์ที่ผ่านมา

6. การประเมินภายนอก เป็นการค้นหาโอกาสและอุปสรรคจากการ ปฏิบัติงานขององค์การ ดังนี้

6.1 ประเมินโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอก (O) ซึ่งเป็น สถานการณ์ที่มีศักยภาพหรือข้อได้เปรียบอันจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

6.2 ประเมินอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก (T) ซึ่งเป็น ปัญหาวิกฤติที่จะเป็นอุปสรรคทำให้องค์การไม่บรรลุเป้าหมาย สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมมหภาค (Macro environments) หรือสภาพแวดล้อมทั่วไป

และสภาพแวดล้อมจุลภาค (Micro environment) หรือสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Task environment) จากแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นจึงควรที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคเพื่อการวางแผนองค์การในอนาคต

7. การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยเป็นการประเมินวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งการวิเคราะห์ SWOT จะถูกใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาตัดสินใจหาทางเลือกเชิงกลยุทธ์ได้

ขั้นที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การหรือการวางแผนกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การในทุกระดับ ต้องพิจารณาถึงภารกิจหลักขององค์การและผลลัพธ์จากการวิเคราะห์สถานการณ์ เริ่มต้นจากการกำหนดกลยุทธ์ในระดับองค์การระดับหน่วยธุรกิจและระดับหน้าที่

ขั้นที่ 3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

การปฏิบัติตามกลยุทธ์ในขั้นตอนที่กล่าวมาผู้บริหารจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมาย การวิเคราะห์สถานการณ์และการพัฒนาการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้เกิดการปฏิบัติงาน กลยุทธ์เหล่านี้ต้องมีการปฏิบัติการในขั้นนี้ ผู้บริหารจะต้องสร้างการประสานงานภายใต้กลยุทธ์ ซึ่งจะประสบความสำเร็จโดยการประยุกต์ใช้ 4 หน้าที่ในกระบวนการบริหาร คือ

1. การวางแผน ในส่วนของการปฏิบัติตามกลยุทธ์การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการผสมผสานตลอดจนประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกระดับองค์การเพื่อให้แน่ใจว่าผู้บริหารในแต่ละระดับและในแต่ละหน้าที่เข้าใจทิศทางและตารางเวลาเพราะว่าผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้นจะกำหนดแนวทางสำหรับแผนซึ่งปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่ำกว่าและต้องประสานงานการปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารจะสำรวจแผนการปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์การตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรและแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในระหว่างระดับต่าง ๆ หรือในหน้าที่ต่าง ๆ

2. การจัดองค์การ ในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าทำอะไรแล้วจึงจัดสรรทรัพยากรและความรับผิดชอบสำหรับแต่ละงาน ให้แต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์การหน้าที่การจัดองค์การจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดงานเฉพาะอย่าง การจัดทักษะของบุคคลและกลุ่มภายในองค์การสำหรับงานเหล่านี้การประสานงานและการผสมผสานการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดการทำงาน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การปฏิบัติการณ์ง่ายขึ้นจะมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การด้วยเหตุผลนี้ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์การด้วยเพื่อให้มั่นใจว่าวัฒนธรรมอยู่ในทิศทางของกลยุทธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น

3. การนำ หน้าที่การนำจะเกี่ยวข้องกับการจัดหาทิศทางสำหรับองค์การในทุกระดับการติดต่อสื่อสารถึงกลยุทธ์ การจูงใจพนักงานในหลายกรณีการปฏิบัติการณ์ที่ประสบความสำเร็จขึ้นกับทักษะของผู้บริหาร ซึ่งบริหารกลยุทธ์ตลอดจนหน้าที่ในการนำ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารเพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงกลยุทธ์และกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติการณ์

4. การควบคุม เพื่อให้มีการจัดการทรัพยากรขององค์การและกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ผู้บริหารจะประยุกต์ใช้หน้าที่การควบคุมในกระบวนการบริหาร โดยหน้าที่นี้จะติดตามและวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติและพิจารณาว่าการปฏิบัติงานนั้น ช่วยบรรลุเป้าหมายหรือไม่ การใช้เทคนิคการควบคุมจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่า กลยุทธ์มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นหรือไม่

ขั้นที่ 4 การควบคุมหรือการประเมินกลยุทธ์การประเมินกลยุทธ์เป็นขั้นตอนที่ 4 และเป็นขั้นสุดท้าย ในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตามกลยุทธ์แล้วจะต้องใช้เวลาช่วงหนึ่งในการรอยผลลัพธ์ที่คาดหวัง การพิจารณาทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์ผู้บริหารใช้การควบคุมเชิงกลยุทธ์เพื่อติดตามความก้าวหน้าของกลยุทธ์การประเมินสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงหรือปัญหาในอนาคตซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายและมีการปรับปรุงในส่วนที่จำเป็นต่อการใช้กลยุทธ์เกี่ยวกับเป้าหมายที่วางแผนขั้นนี้ผู้บริหารจะกำหนดขอบเขตสำคัญที่จะติดตามและพัฒนา

การพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การสร้างกลยุทธ์ (Strategy Formation) และการนำกลยุทธ์ไปใช้ในทางปฏิบัติ (Strategy implementation)

สำหรับการสร้างกลยุทธ์ (Strategy Formation) เป็นกระบวนการต่อเนื่องมีองค์ประกอบดังนี้

1. การประเมินจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดโอกาสธุรกิจ

ความเสี่ยง

3. การประเมินทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อมั่นของผู้นำ

ในองค์กร

4. การตระหนักถึงข้อจำกัดทางสังคม และกฎหมายในขั้นตอนการ

นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์กร เช่น การจัดสรรและระดมทรัพยากรไปใช้ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การแบ่งและจัดสรรงานตามโครงสร้างองค์กร การควบคุมและการวัดประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

การประเมินกลยุทธ์มีหลักเกณฑ์กว้าง ๆ 10 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. แผนปฏิบัติการครอบคลุม สอดคล้องกับเป้าหมายและ
3. กลยุทธ์เหมาะสมกับโอกาส (Opportunity)
4. กลยุทธ์เหมาะสมกับความเสี่ยง (Threat)
5. เป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
6. เป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน เหมาะสมกับกำลัง

สนับสนุนกัน

และความสามารถ

7. เป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับจุดเด่นขององค์กร
8. เป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทัศนคติ ความเชื่อ

องค์กร

9. ผู้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความเข้าใจเป้าหมายและ

แผนปฏิบัติงาน

10. ความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการที่จะนำกลยุทธ์

ไปใช้

Moore (2008, pp. 73 – 263) กล่าวว่า กระบวนการกลยุทธ์ เป็นชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติต่าง ๆ ทางด้านการจัดการซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานในระยะยาวขององค์การ ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ
2. การกำหนดกลยุทธ์บางครั้ง หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์หรือแผนระยะยาวเป็นการกำหนดพันธกิจเป้าประสงค์กลยุทธ์และนโยบายขององค์การ
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
4. การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

Wagner, T. (2008, pp. 11, 16 – 20) กล่าวว่า กระบวนการกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ที่รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการประเมินกลยุทธ์

Wheelen and Hunger (2008, pp. 9 – 18) กล่าวถึง การบริหารกลยุทธ์ว่ามีกระบวนการ 3 ประการที่เกี่ยวข้องกัน คือ การวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการกระทำ กล่าวคือ การบริหารกลยุทธ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับ

1. การวิเคราะห์กลยุทธ์หรือการวิเคราะห์เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์) ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การรวมถึงการประเมินทรัพยากรสัมพันธภาพขององค์การ เช่น บุคลากรที่มีความรู้ ลิขสิทธิ์ เครื่องหมายการค้า เป็นต้น
2. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์หรือการกำหนดกลยุทธ์
3. การกระทำหรือการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นและการออกแบบขององค์การเพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

Beatrice Heuser (2010, p. 60) กล่าวว่า กระบวนการกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ภาพรวมขององค์การ และวิธีการที่จะบรรลุผลสำเร็จโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดพันธกิจขององค์การ
2. การประเมินสภาพแวดล้อม
3. การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงหรือกำหนดทิศทางขององค์การ
4. การกำหนดกลยุทธ์เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

Heuser (2010, p. 36) กล่าวว่า การบริหารกลยุทธ์เป็นศิลป์และศาสตร์ของการกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์เกี่ยวกับความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

1. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic formulation) รวมถึงการพัฒนาวิสัยทัศน์พันธกิจการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวการกำหนดทางเลือกกลยุทธ์และการเลือกกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic implementation)
3. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Evaluation and control) ผู้วิจัยสรุปความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้ว่า กระบวนการที่ผู้นำองค์กรใช้ทักษะความสามารถ ศิลปะการบริหารในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยอาศัยบุคลากรทรัพยากร จุดแข็งและโอกาสที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

พิบูล ทีปะपाल (2551, หน้า 25) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์มีส่วนสำคัญทำให้ผลการดำเนินงานดีกว่าองค์กรที่ไม่ใช้หลักการจัดการเชิงกลยุทธ์ และมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานดังนี้

1. ทำให้เข้าใจวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบว่าอะไรบางอย่างมีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
3. ทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงดียิ่งขึ้น

สาคร สุขศรวงศ์ (2554, หน้า 235) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบทางการจัดการ ซึ่งมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรโดยการพิจารณาสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญและหาแนวทางที่เป็นเอกลักษณ์และโดดเด่นเฉพาะตัวมาเป็นจุดเด่นที่สำคัญต่อการแข่งขันกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นกิจกรรมสนับสนุนกระบวนการจัดการที่มุ่งเน้นทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกจนได้กลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ แล้วนำกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติโดยมีการควบคุมและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์นั้นจะประสบความสำเร็จดังที่คาดหวัง

ธร สุนทรายุทธ (2554, หน้า 215) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์ ว่า

1. กลยุทธ์สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ สร้างความได้เปรียบที่ถูกต้องเป็นธรรม และยั่งยืนในการแข่งขัน

2. สามารถกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวทาง และเป้าหมายหลักรวมทั้งเป็นกรอบ มิให้องค์กรเดินออกนอกวิถีที่ควรจะเป็น
3. ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. สามารถนำกลยุทธ์ที่สร้างไว้ดีแล้ว นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการองค์กร โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสหรืออุปสรรค แล้วกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การบริหารเชิงกลยุทธ์นอกจากจะวิเคราะห์ตนเอง แล้ว ยังต้องวิเคราะห์คู่แข่งหรือคู่แข่งเทียบเคียง เพื่อที่จะทำให้องค์กรคงอยู่

9. กระบวนการสร้างกลยุทธ์และการวิเคราะห์องค์กร

นันทิยา หุตานุวัตร (2551, หน้า 15) นำเสนอว่า กระบวนการสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. การกำหนดภารกิจ กล่าวคือ ภารกิจเป็นการระบุว่า ต้องทำอะไรโดยเปลี่ยนการมองการณ์ไกลให้เป็นรูปธรรมของการปฏิบัติ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายสามารถวัดความก้าวหน้าการปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์การกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องสอดคล้องกับภารกิจ และสอดคล้องกับสภาพภายในและสภาพแวดล้อม
3. การประเมินสภาพภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก การประเมินสภาพภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกทำให้รู้ว่า ขณะนี้มีสภาพเป็นอย่างไรซึ่งมีวิธีการและเทคนิคในการวิเคราะห์หลายวิธีด้วยกัน หนึ่งในวิธีการเหล่านี้ คือ กระบวนการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นวิธีการที่รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลาย
4. การสร้างกลยุทธ์ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ
 - 4.1 ขั้นการหาข้อมูล (Input Stage) ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยภายนอกและภายใน โดยมีคำถาม เช่น อะไรคือจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่สำคัญอะไรคือความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างจุดแข็งจุดอ่อนโอกาส และอุปสรรค เป็นต้น

4.2 ขั้นการจับคู่ (Matching stage) เป็นขั้นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อนและโอกาส (WO) จุดอ่อน และอุปสรรค (WT) จุดแข็งและโอกาส (SO) จุดแข็งและอุปสรรค (ST) เพื่อสร้างกลยุทธ์โดยใช้เทคนิคที่เรียกว่า SWOT Matrix

4.3 ขั้นการตัดสินใจ (Decision Stage) พิจารณากลยุทธ์ ควรคำนึงถึงการเติบโตขององค์กรและกระบวนการมีส่วนร่วม

กระบวนการสร้าง SWOT นอกจากจะเป็นเครื่องมือสำหรับคิดกลยุทธ์ที่เป็นกระบวนการอันเป็นระบบและทรงพลังแล้ว ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กรอีกด้วย เพราะ SWOT เป็นกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกระดับ เกิดการเรียนรู้ในการแสวงหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เกิดการใช้ข้อมูลในการคิดอย่างจริงจังและเป็นเวทีอภิปรายโต้แย้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการใช้เหตุผลในการคิดและตัดสินใจด้วยเหตุแห่งการใช้ความคิดและการโต้แย้ง กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จะกระตุ้นการคิด การมองและการสร้างความเข้าใจในแง่มุมใหม่ ๆ ในการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร วิธีการทำ SWOT Analysis นั้น ค่อนข้างตรงไปตรงมาไม่ซับซ้อน ความเรียบง่ายในการใช้วิธีวิเคราะห์เชิง SWOT ทำให้ SWOT Analysis กลายเป็นเครื่องมือที่มีการนำไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์กันอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้เนื่องจาก SWOT เป็นแนวคิดหลักที่เอื้อประโยชน์ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง ในลักษณะสร้างสรรค์ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี ซึ่ง วิจิต อุ๋น (2551, หน้า 31) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก จะเป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่ามีโอกาสและอุปสรรคอะไรบ้างและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จะเป็นการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อน ว่ามีอะไรบ้างซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบทั้งหมด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไรนำเสนอแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก

Macmillon (1991, p. 97) กล่าวว่า SWOT Model เป็นการเสนอตัวแบบที่เป็นความคิดรวบยอดอย่างเป็นทางการและเป็นตัวแบบที่ง่าย ชัดเจน เป็นตัวแบบที่น่าสนใจ และยังเป็นตัวแบบที่รู้จักกันทั่วไปอีกด้วย ซึ่งหัวใจสำคัญ คือ กลยุทธ์กำหนดขึ้นจากการพิจารณาโอกาสและอุปสรรคของสภาพแวดล้อมภายนอกที่น่าจะมีผลต่อองค์กร โดยถือเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors: KSF) และการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนภายในเพื่อกำหนดการทรงสมรรถนะที่โดดเด่นขององค์กร (Distinctive competences)

โดยที่โอกาสภายนอกจะเก็บมาเป็นความได้เปรียบ โดยอาศัยจุดแข็งภายใน ขณะที่อุปสรรคที่ถือเป็นภัยคุกคามจะถือเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง ขณะเดียวกันจุดอ่อนต่าง ๆ ก็จะต้องปิดหรือแก้ไขให้ได้ ทั้งนี้ยังให้ข้อคิดเห็นในการใช้ตัวแบบไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดกลยุทธ์ ควรจะเกิดจากกระบวนการทำความเข้าใจจากสำนึกแห่งความตั้งใจอย่างแท้จริง ในอันที่จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การและประสงค์ต่อผลสำเร็จในการรับมือกับสถานการณ์
2. ผู้ตัดสินใจในการเลือกกลยุทธ์ ควรมีวิสัยทัศน์ของนักยุทธศาสตร์
3. ในการกำหนดกลยุทธ์ต้องใช้ตัวแบบที่ง่ายและเน้นวิธีการ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
4. กลยุทธ์ควรมีลักษณะโดดเด่น อันเป็นผลจากความคิดสร้างสรรค์
5. การเลือกกลยุทธ์ควรตัดสินใจและคิดอย่างเป็นกระบวนการ
6. กลยุทธ์ที่กำหนดต้องชัดเจน เชื่อมโยงทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกันเข้าใจง่าย
7. กลยุทธ์ที่ดี คือ สามารถนำไปปฏิบัติได้

การวิเคราะห์สถานการณ์นั้นจำเป็นต้องแยกการวิเคราะห์ออกเป็น

2 ด้าน คือ

1. การวิเคราะห์หรือประเมินสถานการณ์ภายนอก หมายถึง การวิเคราะห์เหตุการณ์หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบทั้งทางบวก และทางลบต่อการดำเนินงานและมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะประเมินสถานะที่เป็นอุปสรรค (Threats) ด้านหนึ่งกับโอกาส (Opportunities) อีกด้านหนึ่งจากสภาพแวดล้อมภายใน ดังนั้นผลลัพธ์ของการวิเคราะห์จึงได้แก่ การกำหนดปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จ (Key Success Factors: KSF) ที่จะนำไปใช้เพื่อการจัดการสภาพแวดล้อมภายในให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การวิเคราะห์หรือประเมินสภาพภายใน จะเป็นการวิเคราะห์ลักษณะหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถควบคุมได้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อประโยชน์ขององค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ

TOWS Matrix เป็นเทคนิคโครงสร้างสำหรับการวิเคราะห์ระบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง (Strength (S)) กับ จุดอ่อน (Weakness (W)) จากสภาพแวดล้อมภายในและโอกาส (Opportunity (O)) กับอุปสรรค (Threat (T)) จากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งจากตารางจะเห็นถึงการประมวลที่ชัดเจน โดยนำไปสู่การวางกลยุทธ์จับคู่ทางเลือก 4 แนวทาง คือ SO WO ST และ WT ดังนี้

1. กลยุทธ์ SO (SO Strategy) เป็นสถานการณ์ที่ถือเป็นความได้เปรียบอย่างยิ่งที่อาจเรียกว่า the best – case scenario โดยใช้จุดแข็งมาสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาส ถ้ามีจุดอ่อนก็พยายามแก้ไขปัญหามาเพื่อเปลี่ยนให้เป็นจุดแข็ง ถ้าเผชิญอุปสรรคต้องพยายามเปลี่ยนให้เป็นโอกาส

2. กลยุทธ์ WO (WO Strategy) ถือเป็นความเสียเปรียบอันสำคัญที่อาจเรียกว่า the worst – case scenario ต้องพยายามที่จะให้เกิดจุดอ่อนต่ำสุดและเกิดโอกาสสูงสุด ดังนั้นเพื่อสร้างข้อได้เปรียบของโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอกจำเป็นต้องแก้ไขสิ่งที่เป็นจุดอ่อนแล้วจึงปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาสขึ้นมา

3. กลยุทธ์ ST (ST Strategy) เป็นการวางแผนที่จะใช้กลยุทธ์ SO มาช่วยกล่าวคือ ทำให้เกิดจุดแข็งสูงสุดและมีอุปสรรคต่ำสุด ในกรณีนี้ควรใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคให้ได้

4. กลยุทธ์ WT (WT Strategy) เป็นการวางแผนที่จะทำให้กลยุทธ์ SO มีความแกร่งมากขึ้น โดยมีเป้าหมายที่สร้างให้เกิดจุดแข็งและอุปสรรคต่ำสุด

เมื่อวิเคราะห์ TOWS Matrix เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงเริ่มการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้นองค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปสามารถจัดทำ ได้ 4 แผนการด้วยกัน คือ

1. การจัดทำแผนกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) เหมาะสำหรับองค์กรที่ค่อนข้างจะมีข้อดีอยู่หลายอย่าง ควรเลือกใช้ทางเลือกกลยุทธ์ SO เพราะเป็นสถานการณ์ที่ดีที่สุด โดยการดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้กับโอกาสต่าง ๆ

2. การจัดทำแผนกลยุทธ์เชิงหลากหลาย เพื่อลดความเสี่ยง (Diversification Strategy) เหมาะสำหรับองค์กรที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่เอื้ออำนวยแต่โครงสร้างภายในมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ควรเลือกใช้ทางเลือกกลยุทธ์ ST เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีเอาชนะหรือหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกแทน

3. การจัดทำแผนกลยุทธ์เชิงมุ่งเน้นรอบด้าน (Turnaround Oriented Strategy) เหมาะสำหรับองค์กร ที่มีโอกาสเป็นข้อได้เปรียบอยู่หลายประการ แต่ก็ยังมีปัญหาภายในติดขัดอยู่ ควรเลือกใช้ทางเลือกกลยุทธ์ WO เพื่อขจัดหรือแก้ไข

จุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้หมดและพร้อมที่จะใช้โอกาสหรือข้อได้เปรียบต่าง ๆ จากภายนอกที่เข้ามา

4. การจัดทำแผนกลยุทธ์เชิงป้องกัน (Defensive Strategy)

เหมาะสำหรับองค์กรที่กำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและก็มีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ควรเลือกใช้ทางเลือกกลยุทธ์ WT เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการวิเคราะห์องค์กร หรือ SWOT เป็นกระบวนการศึกษาวิเคราะห์บริบทขององค์กร เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อนำไปกำหนดทิศทางขององค์กรโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

10. การวิเคราะห์องค์กรด้วยวิธีการ SWOT

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของ จตุพร สังขวรรณ (2557, หน้า 242 – 244) และสรุปกระบวนการวิเคราะห์องค์กรด้วยวิธีการ SWOT ดังนี้

กระบวนการวิเคราะห์องค์กร หรือ SWOT เป็นการเปรียบเทียบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อช่วยในการกำหนดกลยุทธ์ ทำให้เกิดความเข้าใจ ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน กล่าวคือ จุดแข็ง เป็นความสามารถที่ต้องใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนเป็นลักษณะที่ต้องแก้ไข โอกาสเป็นสถานการณ์ซึ่งมีศักยภาพเป็นข้อได้เปรียบที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย และอุปสรรคเป็นปัญหาวิกฤตที่จะทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ กระบวนการวิเคราะห์องค์กร หรือ SWOT ย่อมาจากคำว่า Strengths Weaknesses Opportunities and Threats ดังนี้

Strengths คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถหรือสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นจุดเด่น ที่องค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการกิจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Weaknesses คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยที่องค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี

Opportunities คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร

Threats คือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

การจำแนกโอกาสและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยากและต้องวิเคราะห์สภาพขององค์กรอยู่ตลอดเวลา เพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นอุปสรรคได้ และในทางกลับกันอุปสรรคอาจกลับกลายเป็นโอกาสได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์แวดล้อมอยู่เสมอ

ในการวิเคราะห์ SWOT การกำหนดเรื่องหัวข้อหรือประเด็น (Area) เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึง เพราะว่าการกำหนดประเด็นทำให้การวิเคราะห์และประเมินจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคได้ถูกต้อง โดยเฉพาะการกำหนดประเด็นหลัก (key area) ได้ถูกต้องจะทำให้การวิเคราะห์ถูกต้องยิ่งขึ้นการกำหนดกรอบการวิเคราะห์ SWOT ใด ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะภารกิจและธรรมชาติขององค์กรนั้น ๆ

11. การประเมินผลกระทบของสภาวะแวดล้อม

11.1 สภาพแวดล้อมภายใน คือ ปัจจัยที่อยู่ภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างวัฒนธรรม และทรัพยากรขององค์กร โครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงการรวมกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ การไหลเวียนของงาน การติดต่อสื่อสารภายใน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) จะหมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวังและค่านิยมร่วมกัน โดยทั่วไปจะปรากฏขึ้นมาเป็นบรรทัดฐานที่ระบุถึงพฤติกรรมที่ยอมรับกันของบุคคล ตั้งแต่ผู้บริหารลงมาจนถึงพนักงานระดับล่างสุด ส่วนทรัพยากรขององค์กร (Corporate resources) หมายถึง ทรัพยากรทุกอย่างภายในองค์กร ได้แก่ คน เงินทุน วัตถุดิบ เทคโนโลยีและทักษะเป็นต้น ซึ่งประกอบด้วย

11.1.1 จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง การดำเนินงานภายในองค์กรที่ต้องวิเคราะห์การดำเนินงานภายใน เช่น การบริหารการเงิน การตลาด การวิจัยและพัฒนา เพื่อการพิจารณาถึงจุดแข็งของการดำเนินงานภายในเหล่านี้เป็นระยะและใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของการดำเนินงานเหล่านี้อยู่เสมอ

11.1.2 จุดอ่อน (Weakness) หมายถึง การดำเนินงานภายในองค์กรที่ไม่สามารถกระทำได้ดี เช่น การบริหาร การเงิน การตลาด การวิจัยและพัฒนา จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

11.2 สภาพแวดล้อมภายนอก คือ ปัจจัยที่อยู่ภายนอกและไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมระยะสั้นของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกจะมีอยู่สองส่วน คือ สภาพแวดล้อมการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน (Taskenvironment) จะประกอบด้วย ปัจจัยที่กระทบและถูกกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสีย รัฐบาล ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ชุมชน คู่แข่งขัน และกลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย

11.2.1 โอกาส (Opportunities) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขัน เพื่อการแสวงหาประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเหล่านี้ เช่น การพัฒนาของคอมพิวเตอร์การเปลี่ยนแปลงของประชากร การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติ และการแข่งขันจากต่างประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจจะทำให้ความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไปการตั้งคำถามสำหรับการวิเคราะห์โอกาสขององค์กร เช่น

11.2.1.1 อะไร คือ โอกาสที่ดี หรือสิ่งดี ๆ ที่สามารถมองเห็น

11.2.1.2 แนวโน้มของธุรกิจที่สนใจและทิศทางพฤติกรรมของลูกค้าเป็นอย่างไร องค์กรมองเห็นหรือไม่

11.2.1.3 โอกาสที่จะมีชัยเหนือคู่แข่งมีหรือไม่

11.2.1.4 การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของลูกค้าในตลาดทั้งในระดับกว้างและแคบ

11.2.1.5 การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับเขตข้อมูลขององค์กร

11.2.1.6 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในรูปแบบรายได้ของประชากร การเปลี่ยนแปลง life style ของคนในเมือง

11.2.1.7 กิจกรรมของคนในท้องถิ่น (ด้านสร้างสรรค์สังคมงานรวมพลจิตอาสาช่วยชาติ) เป็นต้น

11.2.2 ภัยคุกคาม (Treats) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก ที่คุกคามต่อการดำเนินงานขององค์กร สภาพแวดล้อมเหล่านี้ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและการแข่งขัน เครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก อาจใช้ 5Force Model หรือ PEST Analysis มาช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการวิเคราะห์ได้ เพื่อไม่ให้มองข้ามปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

11.2.2.1 การเมือง (Political Component = P) เป็นการวิเคราะห์ นโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของภาครัฐ ที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น External Environment นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และกฎระเบียบต่าง ๆ ความมั่นคงของรัฐบาล บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ และกลุ่มพลังทางการเมือง ความขัดแย้ง และความรุนแรงทางการเมือง พฤติกรรมทางการเมืองกลุ่มผู้มีอิทธิพล/เครือข่ายพันธมิตร

11.2.2.2 เศรษฐกิจ (Economic Component = E) เป็นการวิเคราะห์ เศรษฐกิจระดับมหภาค/ระดับจุลภาค ซึ่งหมายถึงระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่าง ประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร อาทิ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจผลผลิตมวลรวมในประเทศการค้าระหว่างประเทศและดุลการชำระเงิน อัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ อัตราการว่างงาน ภาวะการจ้างงานและค่าแรงการลงทุน ภาคเอกชน อัตราเพิ่มของระดับราคาและดัชนีราคาราคาน้ำมันดิบ ภาษีอากรและการใช้จ่ายของรัฐบาล หนี้สาธารณะ เงินคงคลัง การเงิน การธนาคาร สภาพปัญหาของสาขาการ พัฒนา/บริการ

11.2.2.3 สังคมและวัฒนธรรม (Socio cultural Component = S) เป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร อาทิ ระดับการศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชากร จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากร ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและ วัฒนธรรม แบบแผนการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมการประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต ลักษณะของชุมชนและการตั้งถิ่นฐาน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการ กระจ่ายรายได้และความเป็นธรรมในสังคม สภาพของบ้านเมืองและลักษณะทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร

11.2.2.4 เทคโนโลยี (Technological Component = T) เป็นการ วิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน เช่น การผลิต

คิดค้นเทคโนโลยีต่าง ๆ ความรู้และวิทยาการแขนงต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนา ในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติ

11.3 สร้างกลยุทธ์ทางเลือก รูปแบบการ SWOT กลยุทธ์ทางเลือกขององค์การจะมีอยู่ 4 อย่าง ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วอาจจะดำเนินผสมกันได้คือ

11.3.1 ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO Strategies) เมื่อผลของการพิจารณาปัจจัยที่เป็นกุญแจแห่งความสำเร็จทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก อยู่ในช่องจุดแข็งและโอกาส (O) เป็นยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อผู้ดำเนินการมีจุดแข็งและโอกาสเอื้ออำนวย

11.3.2 ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (WO Strategies) เมื่อปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายในไปอยู่ในช่องจุดอ่อน (W) แต่ปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ในช่องโอกาส (O) เป็นยุทธศาสตร์ที่ปรับจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็งเพื่อให้สามารถดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกได้ เมื่อโอกาสเอื้ออำนวยแต่ผู้ดำเนินการมีจุดอ่อน

11.3.3 ยุทธศาสตร์เชิงรับ (ST Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่ปรับอุปสรรคให้เป็นโอกาส เพื่อให้ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกได้ หากผู้ดำเนินการมีจุดแข็งแต่โอกาสไม่เอื้ออำนวยให้ เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในช่องจุดแข็ง (S) แต่ปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายนอก ในช่องอุปสรรค (T)

11.3.4 ยุทธศาสตร์เชิงถอย (WT Strategies) เป็นยุทธศาสตร์ที่ปรับการดำเนินงาน เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ไปเป็นรูปแบบอื่น เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในช่องจุดอ่อน (W) และปัจจัยแห่งความสำเร็จของสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ในช่องอุปสรรค (T)

11.4 ข้อพิจารณาประกอบการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์การพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ใด ๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงบรรทัดฐานและเงื่อนไขบางประการดังต่อไปนี้

11.4.1 บรรทัดฐานหลัก

11.4.1.1 ต้องตอบสนองเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

11.4.1.2 ต้องคำนึงถึงการรักษาสถานภาพและความได้เปรียบ

11.4.1.3 ในแต่ละด้านที่กำหนดต้องมีความสอดคล้องกันเชิงบวก

11.4.1.4 ต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่น

11.4.1.5 ต้องสอดคล้องหรือสนับสนุนต่อภารกิจวัตถุประสงค์

11.4.1.6 ต้องมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ

11.4.2 เงื่อนไขที่ต้องพิจารณา

11.4.2.1 ความเพียงพอของทรัพยากรโดยเฉพาะทางด้าน

งบประมาณ

11.4.2.2 ทัศนคติในเชิงบวก

11.4.2.3 สมรรถนะขององค์การโดยรวม

11.5 เงื่อนไข ข้อจำกัด และเทคนิคของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT

11.5.1 การตระหนักถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญของผู้นำ เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการทำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT หากผู้นำของกลุ่มไม่มีความต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนากลุ่มด้วยสาเหตุใดก็ตาม ผู้นำจะไม่ให้ความสำคัญหรือไม่สนใจเท่าที่ควร การดำเนินกระบวนการวิเคราะห์ SWOT จะเป็นไปได้อย่างยากและจะไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด

11.5.2 ความสามารถในการมองการณ์ไกลของผู้นำและการเสริมข้อมูลจากวิทยากรภายนอก เป็นทั้งเงื่อนไขและข้อจำกัดของผู้เข้าร่วม หากผู้เข้าร่วมมีความตื่นตัวต่อการรับข้อมูลและการเรียนรู้เมื่อเปรียบเทียบกับชาวบ้านทั่ว ๆ ไป ซึ่งเขาได้ไปศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ และเข้าร่วมการอบรมโดยการสนับสนุนของหน่วยงานภายนอก ทำให้ผู้เข้าร่วมมีการพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างจริงจัง

11.5.3 ความสอดคล้องกับบริบทสังคมวัฒนธรรมชนบท กระบวนการวิเคราะห์ SWOT ต้องถูกดัดแปลงให้มีความสอดคล้องกับบริบทสังคม วัฒนธรรมชนบทในด้านภาษาช่วงเวลา สถานที่สถานภาพหญิง ชาย ความคุ้นเคย และความเป็นอาชีพ ซึ่งบริบทเหล่านี้ อาจกลายเป็นข้อจำกัดของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ได้

11.5.4 ผู้เข้าร่วมและจำนวน เพื่อให้กลยุทธ์ที่ได้มีผลในการปฏิบัติ ผู้เข้าร่วมควรเป็นผู้นำหลักกรรมการบริหารและผู้ปฏิบัติหลัก ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้เป็นตัวจักรสำคัญในการทำงานให้กับกลุ่ม เงื่อนไขการเลือกบุคคลเป็นผู้เข้าร่วมจึงต้องอิงอยู่ในหลักการ “คนทำ” คือ คนกำหนดและคนกำหนด คือ “คนทำ” ส่วนจำนวนผู้เข้าร่วมที่มีความเหมาะสมกับกระบวนการ SWOT งานวิจัยพบว่า จำนวน 10 – 15 คน เป็นจำนวนที่เหมาะสมเพราะกระบวนการ SWOT ต้องการการอภิปรายและการใช้ความคิด

11.5.5 การป้องกันตนเอง ข้อจำกัดประการหนึ่งของกระบวนการ SWOT คือผู้เข้าร่วมจะมีการป้องกันตนเอง ลักษณะการป้องกันตนเองจะเป็นเงื่อนไขของกระบวนการ SWOT ที่ผู้เข้าร่วมต้องลดกลไกการป้องกันตนเองให้น้อยที่สุด วิธีหนึ่งที่อาจลดการป้องกันตนเองได้ คือ คนในกลุ่มหรือองค์กรเป็นผู้กระทำกระบวนการ SWOT เองซึ่งอาจทำให้กระบวนการ SWOT มีประสิทธิภาพมากขึ้น

11.5.6 ความยากซึ่งเกิดจากตัวกระบวนการ กระบวนการ SWOT มีความยากในตัวของกระบวนการเอง ความยากนี้เป็นข้อจำกัดหนึ่ง ซึ่งผู้ดำเนินการต้องมีเทคนิคช่วยลดความยุ่งยาก ความยากนี้เป็นข้อจำกัดหนึ่ง ซึ่งผู้ดำเนินการต้องมีเทคนิคช่วยลดความยุ่งยาก ความยากของกระบวนการ SWOT ที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

11.5.6.1 การค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งที่เป็นจริงและถูกต้อง

11.5.6.2 การคาดการณ์โอกาสและอุปสรรคให้ได้ใกล้เคียง

เป็นสิ่งที่ยาก

11.5.6.3 การจับคู่ระหว่างจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค เพื่อสร้างกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ยากที่สุด

11.5.7 ความต้องการทีมดำเนินการกระบวนการ วิเคราะห์ SWOT สำหรับองค์กรธุรกิจชุมชนเป็นอีกเงื่อนไขหนึ่ง โดยเฉพาะกระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นกระบวนการที่มีความยากในตัวเองและเป็นสิ่งใหม่ การหาทีมดำเนินการกระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวัง เพราะต้องจัดหาทีมให้เข้ากับธรรมชาติและบริบทขององค์กรธุรกิจชุมชน

12. องค์ประกอบกลยุทธ์การนิเทศภายใน

นักการศึกษาให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

จิณณวัตร ปะโคทัง (2558, หน้า 5) กล่าวว่า กลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) กลยุทธ์หรือวิธีดำเนินการ และ 5) ตัวชี้วัด

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560, หน้า 76 – 80) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) ความสำคัญของวิสัยทัศน์ 3) พันธกิจของสถานศึกษา 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 5) เป้าประสงค์ของสถานศึกษา 6) กลยุทธ์ของสถานศึกษา 7) โครงการกิจกรรม 8) ตัวชี้วัด

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของกลยุทธ์ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) เป้าประสงค์ 3) พันธกิจ 4) กลยุทธ์ 5) โครงการ/กิจกรรม 6) ตัวชี้วัด

อภินันท์ชัย แกระหัน (2562, หน้า 12) ได้ศึกษาองค์ประกอบของกลยุทธ์ มีดังนี้ 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจองค์กร 2) นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 3) สภาพแวดล้อมและปัญหาความต้องการขององค์กร 4) ทางเลือกและการคัดทางเลือก 5) กลยุทธ์และการตัดสินใจกลยุทธ์ และ 6) กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

วิเชียนศักดิ์ ทิพลิงห์ (2563, หน้า 89) กล่าวว่า กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) วิธีดำเนินการ และ 5) ตัวชี้วัด

บดินทร์ นารถโคษา (2563, หน้า 240) กล่าวว่า การจัดทำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ 5) กลยุทธ์ และ 6) แนวทางดำเนินการสู่ความสำเร็จ

สุโขทัยธรรมมาธิราช (มปป., หน้า 9) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการกลยุทธ์ในปัจจุบันว่ามุ่งเน้น ความเป็นเลิศ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เน้นการจัดการเพื่ออนาคต องค์การที่เป็นเลิศทางวิชาการต้องมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่มีการจัดสรรทรัพยากรไปยังผลิตภัณฑ์ใหม่ และนำผลิตภัณฑ์ใหม่สู่ตลาดอย่างรวดเร็ว

2. การวางแผนกลยุทธ์ องค์การจะกำหนดกลยุทธ์การแข่งขันเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและพยายามดำเนินงานตามกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นที่จะเข้าถึงสิ่งที่คู่แข่งชั้นกระทำอยู่

3. การสร้างวัฒนธรรมขององค์การ องค์การควรจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความผูกพันกับค่านิยมของบริษัทและเชื่อมั่นต่อคุณค่า ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

4. การสร้างความคล่องตัว องค์การต้องมีความคล่องตัวต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด โดยการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง แล้วปรับเปลี่ยนกลยุทธ์นั้นตามความเหมาะสม

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2556, หน้า 23) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) ว่ามีส่วนประกอบสำคัญดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์จะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Set Organization Direction)

ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผล เพื่อให้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์การ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึงการนำ

ทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ในอนาคตขององค์การ

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy implementation) หมายถึง การ

นำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัด โครงสร้างบุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

5. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and

Control) หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำหนดอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, หน้า 42) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการ จัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่มีความต่อเนื่องและเป็นกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ ตลอดเวลา เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาวเพื่อให้ เกิดการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์นั้นต้องดำเนินกิจกรรม 4 กิจกรรม ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

การวิเคราะห์ (SWOT analysis) ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ

2. การกำหนดกลยุทธ์องค์การ ประกอบด้วย กำหนดพันธกิจ

องค์การ กำหนดวัตถุประสงค์องค์การ การพัฒนากลยุทธ์ และการกำหนดนโยบาย

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่นำกลยุทธ์

และนโยบายที่กำหนดไว้มาปฏิบัติ

4. การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่

องค์การใช้ในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทั้งองค์การ โดยเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติจริงกับผลการดำเนินงานที่ต้องการ

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 25) สรุปว่า กระบวนการบริหาร กลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานกลยุทธ์ขององค์การ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุมกลยุทธ์

สรพรเพชญ โทวิชา (2560, หน้า 30) สรุปกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การควบคุมกลยุทธ์

นงครัตน์ เกนไชยวงศ์ (2561, หน้า 50) สรุปกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ได้ 4 ขั้นตอนคือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

อภิรักษ์ เกระหัน (2562, หน้า 119) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยนำทรัพยากร การบริหารมาใช้ตามขั้นตอนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร การกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์สภาพความต้องการขององค์กร การกำหนดทางเลือก การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

บุญธรรม อ้วนกันยา (2563, หน้า 97) สรุปองค์ประกอบของ กระบวนการบริหารงานกลยุทธ์การประกันคุณภาพภายในได้ 4 กลยุทธ์ ตามลำดับดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การจัดทำแผนกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การติดตาม ควบคุมและประเมินผล

พารดา หาบ่านแท่น (2563, หน้า 119) ได้สรุป กลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ว่ามี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุมกลยุทธ์

พิสมัย ราชชมภู (2563, หน้า 35) สรุปองค์ประกอบกลยุทธ์ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การกำหนดพันธกิจ 4) การกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ 5) การสร้างกลยุทธ์และ 6) การประเมินและเลือกกลยุทธ์

หวานใจ เวียงยั้ง (2564, หน้า 107) สรุปว่ากระบวนการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา คือ วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และการวิเคราะห์โอกาส ปัญหา และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การ จัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การ กำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

อดิสร ก้อนคำ (2564, หน้า 62 – 63) สรุปกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ได้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุมกลยุทธ์

Dess & Miller (1993, p. 1) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์กลยุทธ์ (Strategic Analysis) ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป้าหมายของกลยุทธ์ (Strategic Goal) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการนำไปกำหนด กลยุทธ์

1.2 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) จากสภาวะ แวดล้อมภายใน โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) จากสภาวะแวดล้อม ภายนอก

1.3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว การวิเคราะห์กลยุทธ์ ที่สมเหตุสมผลถือเกณฑ์ 3 ระดับ คือ

1.3.1 กลยุทธ์ระดับองค์กร (Co – operate Level Strategy) เป็นการกำหนดลักษณะทั้งหมดและจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย การลงทุน การดำเนินการและการพัฒนาปรับปรุงองค์กร

1.3.2 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่พยายามหาวิธีการแข่งขันในแต่ละองค์กร

1.3.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Level Strategy) เป็นการ สร้างข้อได้เปรียบสำหรับการแข่งขัน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับ

คุณค่า (Value Chain) โดยคำนึงถึงคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการส่งมอบคุณค่า (Value Delivery) ให้กับผู้บริโภค

สำหรับ Hill & Jones (1995, pp. 7 – 14) กล่าวว่า กระบวนการบริหารกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ (1) การเลือกพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร (2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการแข่งขันภายนอกเพื่อหาโอกาสและอุปสรรค (3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง (4) การเลือกกลยุทธ์จากจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนโดยใช้โอกาสจากภายนอกและการตอบโต้กับอุปสรรคภายนอก และ (5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายในแล้วเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม นั่นคือการกำหนดกลยุทธ์โดยเปรียบเทียบกัน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมักเกี่ยวข้องกับการออกแบบโครงสร้างองค์กรและระบบควบคุมเพื่อให้องค์กรนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งลักษณะการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นกระบวนการจากผู้บริหารระดับสูงลงล่างจะเป็นกลยุทธ์ตั้งใจ ในขณะที่กลยุทธ์บังเกิดจะเป็นกระบวนการที่จากฝ่ายปฏิบัติล่างขึ้นไปข้างบน

Hunger & Wheelen (1995, pp. 7 – 16) ได้นำเสนอว่า กระบวนการบริหารกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ (3) การดำเนินกลยุทธ์ และ (4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการ โดยสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปซึ่งอาจได้แก่ สภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน อาจได้แก่ ภูมิประเทศ สภาพการคมนาคม ที่ตั้ง เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมภายในจะเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากร เมื่อมีการวิเคราะห์แล้วข้อมูลที่ได้ถูกนำมากำหนดเป็นภารกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และนโยบาย เป็นต้น ซึ่งจะเป็นขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นในขั้นตอน การดำเนินกลยุทธ์จะมีส่วนสัมพันธ์กับโปรแกรม (กิจกรรม) งบประมาณและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานก็ได้ สำหรับการควบคุมและประเมินกลยุทธ์นั้นมีจุดมุ่งหมายสำหรับตรวจสอบควบคุม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ข้อมูลที่ได้แตกต่างก็มีส่วนที่จะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กร

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบกลยุทธ์การนิเทศภายใน คือแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในที่เกิดประสิทธิผล รวมถึงกระบวนการทำงาน ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา นำไปใช้ในการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดสกลนคร ที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการหรือ กิจกรรม และตัวชี้วัด ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และผู้วิจัยได้ สังเคราะห์กลยุทธ์การนิเทศภายใน ไว้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์

นักวิชาการ	องค์ประกอบกลยุทธ์	พัชรินทร์ รุจิพิพ (2558)	กุลมาลวดี ศิริโกมุท (2558)	วิสูตร ชลนิธิ (2559)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560)	สรเพชญ์ ไกรวิชา (2560)	ภูมิภัทร กลางโคตร (2560)	วัฒนา สายเชื้อ (2561)	บดินทร์ นารถโศชา (2563)	วัฒนา สายเชื้อ (2561)	จันทิมา บุญนันทวงศ์ (2561)	จิตติ รัตติธรรมโชติ (2561)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560)	จิณณวัตร ปะโคตัง (2558)	ความถี่	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11	84
2. พันธกิจ		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	11	84
3. เป้าประสงค์		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	10	76
4. วิธีดำเนินการ			✓				✓			✓		✓		✓	5	38
5. ตัวชี้วัด			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	11	84
6. โครงการ		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓			9	69
7. ประเมินผล			✓		✓		✓			✓			✓		5	38
8. กลยุทธ์		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11	84

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกลยุทธ์จากนักวิชาการ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป มากำหนดเป็นองค์ประกอบของกลยุทธ์ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) โครงการ 6) ตัวชี้วัด ในแต่ละองค์ประกอบกลยุทธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1) วิสัยทัศน์ ความหมายของวิสัยทัศน์ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ไว้ดังนี้

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 13) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเห็นต้องการจะเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด

วิเชียรศักดิ์ ทิพย์สิงห์ (2563, หน้า 91) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง เป็นภาพอนาคตที่แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อความเป็นเจ้าของ และเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลร่วมกันเมื่อเป็นเช่นนั้น การสร้างวิสัยทัศน์จึงจะไม่ใช้เรื่องเฉพาะของผู้บริหารฝ่ายเดียว แต่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในรูปแบบที่เหมาะสม

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตขององค์กรว่ามีลักษณะอย่างไร จะมุ่งหน้าไปทิศทางไหน เป็นการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานในระยะยาวให้กับองค์กร

Braun (2002, p. 26) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ว่า เป็นการสร้างภาพในอนาคตโดยการอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามที่วางแผนไว้

Phillips (2005, p. 7) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกันว่า เป็นภาพอนาคตที่บุคคลนำมาทำให้กระจ่าง ซึ่งสิ่งที่ทำขึ้นนั้นสามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง สามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว

ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย (2557, หน้า 32) กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นการกำหนดอนาคตที่ทุกคนศรัทธาเป็นการฟันฝ่าความท้าทายใหม่และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมโดยมีความมุ่งมั่นไปสู่จุดหมายเดียวกัน

ศิริลักษณ์ ทิพนอม (2559, หน้า 122) กล่าวถึง ความสำคัญของ วิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 77) กล่าวถึง ความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางหรือกิจกรรมกำหนดมาตรฐานขององค์กร โดยมีจุดหมายที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

Braun (2002, p. 26) กล่าวถึง ความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นการสร้างภาพในอนาคตโดยการอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามที่วางแผนที่กำหนดไว้

ศิริลักษณ์ ทิพนอม (2559, หน้า 121) กล่าวว่า คุณลักษณะของ วิสัยทัศน์จะต้องมีความกระชับ เข้าใจง่าย สามารถจดจำและบอกทิศทางได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมคุณธรรม กระตุ้นคนให้อยากบรรลุถึงจุดหมาย สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ค่านิยมขององค์กรและสังคม

พาราดา หาบ่านแท่น (2563, หน้า 120) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็น การกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเห็นต้องการจะเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด โดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้นเป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์จึงเป็น ภาพความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผลซึ่งหน่วยงานสามารถบรรลุได้ เมื่อมีการพัฒนาองค์กรและมีการดำเนินการเต็มศักยภาพของบุคลากร

ทองคำ พิมพ์พา (2556, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความต้องการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละคน องค์กรมีความชัดเจน น่าเชื่อถือ เป็นภาพในอนาคตที่สามารถปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จได้ และต้อง สอดคล้องกับบริบท และวัฒนธรรมองค์กร

สรุพล พิมพ์สอน (2557, หน้า 133) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นทิศทางขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเพื่อเป็น แนวทางการพัฒนาไปสู่อนาคต ที่ท้าทายความสามารถเป็นพลังที่ปลุกเร้าหรือผลักดันให้ทุกคนในองค์กรมีความตระหนัก ที่จะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันสานฝันไปสู่ความสำเร็จภายใต้สถานการณ์ที่เป็นจริง และสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้ทั้งก่อน หรือหลังจากการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรแล้ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือ
วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ

2) พันธกิจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายพันธกิจ ไว้ดังนี้

ทัศนีย์ กำเนิดสิงห์ (2555, หน้า 55 – 57) กล่าวถึง พันธกิจ ว่าเป็นการ
กำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์
ที่กำหนดไว้ หรือเป็นพันธกิจตามยุทธศาสตร์ แผนชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของ
รัฐมนตรี ฯลฯ มี 2 ระดับ คือ 1) พันธกิจดั้งเดิม คือ พันธกิจเดิมขององค์กรจะต้องปฏิบัติ
เป็นบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่สังคมกำหนดให้ หรือที่มีต่อสังคม จะถูกกำหนดเมื่อริเริ่ม
ให้มีการก่อตั้งองค์กรและจะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป จะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการ
ปรับปรุงหรือปฏิรูปองค์การ 2) พันธกิจตามวิสัยทัศน์ ที่องค์กรจะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ
ตามความคาดหวังขององค์กรตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตาม
สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป แต่ไม่ควรเปลี่ยนแปลงมากจนออกนอกกรอบหรือเปลี่ยนแปลง
จนกระทั่งขัดแย้งกับพันธกิจดั้งเดิม ในการปฏิบัติตามพันธกิจ ผู้บริหารองค์การจะต้อง
ทุ่มเททั้งกาย ใจ และต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกับสมาชิกขององค์กรในการกำหนด
“สัญญาประชาคม” และหรือ “ค่านิยมร่วม” ขององค์กรเพื่อเป็นข้อผูกพันที่สมาชิกต้อง
ปฏิบัติ เป็นการสร้างพลังร่วมที่มุ่งสู่ทิศทางของอนาคตที่ทุกคนคาดหวังไว้ร่วมกัน
สำหรับขั้นตอนการกำหนดพันธกิจขององค์กร ควรเป็นการหารือร่วมกันระหว่างผู้ที่
เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ และควรมีการตรวจสอบความเป็นไปได้ของพันธกิจ
วัชราภรณ์ ทีสุกะ (2557, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของพันธกิจไว้ว่า
พันธกิจ หมายถึง การกำหนดขอบเขตและแนวทางปฏิบัติงานหน้าที่ขององค์กรที่ชัดเจน
สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร

ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559, หน้า 123) ได้ให้ความหมายของพันธกิจ
ไว้ว่า พันธกิจ หมายถึง ภาระหน้าที่พื้นฐานที่องค์กร หรือหน่วยงานต้องดำเนินการปฏิบัติ
ซึ่งแสดงออกมาในรูปลักษณะของงาน หรือกิจกรรมตามกรอบภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้และ
ภารกิจที่ดีจะต้องมีข้อมูลและวัตถุประสงค์พื้นฐานที่ทำให้องค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่น

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของพันธกิจไว้ว่า
พันธกิจ หมายถึง ข้อความที่ระบุบ่งบอกหน้าที่ขององค์กรและการปฏิบัติงาน หรือ
ดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของที่ตั้งไว้ ดำเนินงานภายในขอบเขต

ที่จำกัดขององค์กร องค์กร หรือเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐานขององค์กรที่ต้องทำ ไม่ทำไม่ได้ เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุด

วิเชียรศักดิ์ ทิพย์สิงห์ (2563, หน้า 97) ได้ให้ความหมายของพันธกิจไว้ว่า พันธกิจ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่องค์กรหรือสถานศึกษาต้องปฏิบัติ ซึ่งแสดงลักษณะของงานหรือกิจกรรมตามกรอบภาระหน้าที่ การกำหนดพันธกิจช่วยให้กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์เป็นไปอย่างถูกต้อง และยังช่วยให้ทราบขอบเขตในการดำเนินงานขององค์กรด้วย การกำหนดพันธกิจในองค์กรอาจไม่เป็นการตายตัว แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ ๆ แต่การเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ควรเกิดขึ้นบ่อย การกำหนดพันธกิจควรให้สอดคล้องกับแผนระยะยาวและวิสัยทัศน์ขององค์กร

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 35) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของพันธกิจไว้ว่า เพื่อพิจารณาว่าสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่อะไรตามกฎหมายด้านการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนและประชาชนอย่างมีคุณภาพและเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันแล้วจะเพิ่มภารกิจที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานเหล่านั้นอย่างไร โดยให้ระบุลงไปให้ชัดเจน และเพื่อตรวจสอบว่า พันธกิจหลักของสถานศึกษาที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังมีความเป็นอยู่หรือไม่อย่างไร พันธกิจใดควรยกเลิกเพราะเหตุใด พันธกิจใดควรปรับเปลี่ยนใหม่หรือเพิ่มขึ้นเพราะเหตุใด บุคลากรทุกคนต้องตระหนักว่าพันธกิจใดคือพันธกิจหลัก พันธกิจใดคือพันธกิจรอง เน้นให้สมาชิกในหน่วยงานเข้าใจตรงกัน

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 80) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพันธกิจไว้ว่า ความสำคัญโดยเป็นหลักที่กำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อพิจารณาว่าแต่ละองค์กรควรจะดำเนินงานอย่างไร ส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดความสะดวกสบายและง่ายต่อการดำเนินงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วัชรภรณ์ ทีสุกะ (2557, หน้า 55) ได้สรุปลักษณะของพันธกิจประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดพันธกิจขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ 2) พันธกิจที่กำหนดบ่งบอกถึงทิศทางและขอบเขตการปฏิบัติงานขององค์กร 3) พันธกิจมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง 4) พันธกิจบ่งบอกถึงผู้รับประโยชน์และบริการโดยตรงจากการดำเนินงาน และ 5) พันธกิจขององค์กรแสดงให้เห็นถึงกิจกรรม โครงการ แผนงานขององค์กรที่ผู้รับบริการจะได้รับที่กำหนดจะต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาลหรือแนวคิดพื้นฐานขององค์กรเป็นหลัก

ศิริลักษณ์ ทิพนอม (2559, หน้า 124) ได้สรุปลักษณะของพันธกิจไว้ว่า ประกอบไปด้วย ลูกค้า ผลิตภัณฑ์ ตลาดปรัชญาการอยู่รอด แนวความคิดต่อยอดเอง บุคลากร เทคโนโลยี และภาพลักษณ์

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 13) ได้สรุปลักษณะพันธกิจไว้ว่า พันธกิจ (Mission) เป็นการกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรจะต้องดำเนินการ

อนันต์ทิพย์ แกระหัน (2562, หน้า 123 – 124) ได้สรุปลักษณะของ พันธกิจ ไว้ดังนี้ 1) พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่คนไทยทุกคนเข้าถึงโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่ม เป้าหมาย ยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาที่สอดคล้องและรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 2) พัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นผู้มีความรู้คุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 3) สร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติโดยสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมคุณธรรม จริยธรรมที่คนไทยทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างปลอดภัย สงบสุข และพอเพียง 4) พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย เพื่อก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศในโลกรุ่นใหม่ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน (productivity) ให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้ยุทธศาสตร์และสังคม 4.0

พูลาพอน สีหาวง (2563, หน้า 37) ได้นำเสนอลักษณะของพันธกิจไว้ว่า สรุปได้ว่า พันธกิจเป็นการกำหนดการจัดลำดับกลยุทธ์ แผน และการออกแบบงานในจุดเริ่มต้นของการออกแบบงานการบริหารการออกแบบโครงสร้างการบริหารไม่มีสิ่งใดง่าย หรือปรากฏชัดเจนที่จะทราบว่าองค์กรของเราคืออะไร

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะพันธกิจได้ดังนี้ พันธกิจเป็นการกำหนดพันธกิจขององค์กรโดยการมีส่วนร่วมจากบุคคลในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนด ซึ่งจะบ่งบอกถึงทิศทางและขอบเขตการปฏิบัติงานขององค์กร ให้มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง และบ่งบอกถึงผู้รับประโยชน์และบริการโดยตรงจากการดำเนินงาน พันธกิจขององค์กรแสดงให้เห็นถึงกิจกรรม โครงการ แผนงานขององค์กร

ที่ผู้รับบริการจะได้รับที่กำหนดจะต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาลหรือแนวคิดพื้นฐานขององค์กรเป็นหลัก

3) เป้าประสงค์ มีนักวิชาการกล่าวถึงลักษณะสำคัญของพันธกิจ ไว้ดังนี้

กมลพร สอนศรี (2555, บทความ) ได้กล่าวว่า เป้าประสงค์หรือเป้าหมายเป็นทั้งในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ หรือทั้งสองส่วนที่ทำให้แยกแยะได้ว่าการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใดภายในระยะเวลาที่ระบุไว้อย่างชัดเจน

สุรพล พิมสอน (2557, หน้า 137) กล่าวว่า เป้าประสงค์ขององค์กรเป็นกรอบชี้้นำในการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โดยมีความสอดคล้องกับ พันธกิจ/ประเด็นยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์เป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรในการประเมินผลความสำเร็จ ประเมินผลด้านกระบวนการและการปรับแผนปฏิบัติการขององค์กร

พูลำพอน สีขาว (2563, หน้า 40) กล่าวว่า เป้าประสงค์ขององค์กร คือ การมีส่วนร่วมขององค์กร มีความยืดหยุ่น สามารถวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีความจริงใจ มีความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

งามทิพย์ มิตรสุภาพ (2559, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า เป้าประสงค์ (Goal) หรือวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์กรจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น หรือผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่องค์กรต้องการบรรลุเป้าหมายจะระบุถึงจุดหมายปลายทางขององค์กร ในการกำหนดเป้าหมายหน่วยงานจำเป็นต้องทราบว่ากลุ่มลูกค้าหลักหรือกลุ่มผู้รับบริการของหน่วยงานนั้นคือใครและต้องการให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2554, หน้า 150) กล่าวถึง ความสำคัญของวัตถุประสงค์ไว้ว่า การทำงานในองค์กรนอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่การงานตามปกติแล้ว จะมีการส่งข้อมูลที่ได้รับในระหว่างการทำงานขึ้นสู่ผู้บริหารระดับบนทั้งในลักษณะข้อมูลข่าวสาร ปัญหา ผลการปฏิบัติงาน รายงานและข้อเสนอแนะ ในขณะเดียวกันก็จะเป็นการส่งข้อมูลจากผู้บริหารระดับบนสู่ผู้บริหารระดับล่างเป็นทอด ๆ โดยผู้บริหารระดับกลางจะแปลงความมุ่งหมาย (goal) และนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหารระดับสูงให้เป็นวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ ส่วนผู้บริหารระดับล่างก็จะแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับกลางให้เป็นเป้าหมายและการปฏิบัติความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ จึงเป็นความต้องการที่ผู้บริหารแต่ละระดับแสดงออกมา

เพื่อให้เกิดการปฏิบัติให้บรรลุผล เป้าหมายซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้กับการปฏิบัติมากที่สุด จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งที่เข้าไปสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการวางแผน การดำเนินการติดตามประเมินผล การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัล หากไม่มีเป้าหมาย สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นทั้งหมดก็ไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ ในการกำหนด เป้าหมายผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทั้งหลายควรจะได้หารือกัน ไม่ใช่กำหนด ขึ้นมาจากผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้เกิดความ มั่นใจมากขึ้นว่าผู้ปฏิบัติเข้าใจรายละเอียด เห็นความสำคัญของเป้าหมาย และสามารถ ปฏิบัติได้ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการกำหนดเป้าหมาย คือ ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจ ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รู้ว่าเขาเหล่านั้นมีลักษณะนิสัยและพฤติกรรมในการทำงาน และส่วนตัวเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดสิ่งจูงใจที่เหมาะสม นอกจากนั้นการ เข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยให้ทราบว่าเขาเหล่านั้นยังขาดความรู้สึกรึ หรือทักษะใน เรื่องอะไร จะได้สอนหรือให้การฝึกอบรมได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการใช้ให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย

วิเชียนศักดิ์ ทิพย์สิงห์ (2563, หน้า 100) กล่าวถึง ความสำคัญของ วัตถุประสงค์ไว้ว่า มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจปฏิบัติให้ภารกิจที่วางไว้ไปสู่ความสำเร็จใน การปฏิบัติเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น เป้าหมายต้องมีความชัดเจนแน่นอนเพราะเป้าหมาย จะเป็นจุดตั้งต้นให้บุคลากรในองค์กรได้วางแผนและลงมือกระทำ

งามทิพย์ มิตรสุภาพ (2559, หน้า 33) ได้กล่าวถึงลักษณะของ วัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้ เป็นการขยายหลักการสาระสำคัญที่ระบุไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจให้มี ความเป็นรูปธรรมมากขึ้น สามารถระบุกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรจะมอบสิ่งที่มีคุณค่าให้ ระบุ คุณค่าผลประโยชน์ ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อกลุ่มเป้าหมาย ต้องเป็นรูปธรรม สามารถแปลงเป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการมอบหมายงานต้องสามารถจัดการกับเรื่องต่าง ๆ ได้หลาย ๆ เรื่องพร้อมกัน และมีความเกี่ยวข้องกับความอยู่รอดขององค์กร

ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559, หน้า 126) ได้กล่าวถึง ลักษณะของ วัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้ วัตถุประสงค์เป็นการระบุหรือบอกให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กร ต้องการจะทำให้ได้ในการกำหนดวัตถุประสงค์จะกำหนดในระยะยาวตั้งแต่ 3 - 5 หรือ 10 ปี มีลักษณะเป็นรูปธรรม ชัดเจนและสามารถวัดได้

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 85) ได้กล่าวถึง ลักษณะของวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้ 1) เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร 2) สามารถปฏิบัติได้

3) ระบุคุณค่าผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อกลุ่มเป้าหมาย 4) เป็นรูปธรรม สามารถแปลงเป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการมอบหมายและการกระจายงาน 5) กำหนดในระยะยาว ตั้งแต่ 3 - 5 ปี

4) กลยุทธ์/แนวทาง มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2554, หน้า 160 - 161) กล่าวว่าวิธีดำเนินการ หมายถึง เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อเทียบกับจุดมุ่งหมายขององค์กรในระดับอื่น วิธีดำเนินการเป็นถ้อยแถลงของสิ่งที่องค์กรต้องการจะบรรลุ ซึ่งโดยปกติวิธีดำเนินการจะถูกกำหนดในรูปของความต้องการภายใต้การกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยวิธีดำเนินการสามารถจำแนกตามระยะเวลาออกเป็น 2 ระดับ คือ วิธีดำเนินการระยะสั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับเป้าหมายการดำเนินงานที่ครอบคลุมระยะเวลาไม่นานซึ่งปกติไม่เกิน 1 ปี และวิธีดำเนินการระยะยาวซึ่งเป็นความต้องการของธุรกิจที่ครอบคลุมระยะเวลามากกว่า 1 ปี โดยปกติองค์กรจะกำหนดวิธีดำเนินการระยะยาวตั้งแต่ 3 - 5 หรือ 10 ปี นอกจากนี้วิธีดำเนินการมักจะถูกกำหนดในปริมาณที่ชัดเจน และสามารถวัดได้ และยังเป็นส่วนสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กร

วิเชียรศักดิ์ ทิพย์สิงห์ (2563, หน้า 103) ได้ให้ความหมายของวิธีดำเนินการไว้ว่า หมายถึงวิถีทางหรือทิศทางการดำเนินงานในเชิงรุกเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผ่านการวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินงาน ควบคุม และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

วรารัณ ผลประเสริฐ (2554, หน้า 8 - 10) ได้กล่าวถึง วิธีดำเนินการในกลยุทธ์มีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ จะเป็นแนวทางในการกำกับการใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

2. ช่วยให้การดำเนินงานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการกำหนดการตรวจสอบไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเกิดความร่วมมือ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรเข้าใจในภาพรวม โดยเฉพาะเป้าหมายในการดำเนินงาน ทำให้สามารถจัดลำดับการดำเนินงานตามความสำคัญเร่งด่วนได้

3. เพื่อสร้างประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวังของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. ช่วยสร้างความพร้อมให้องค์กรในการกำหนดวิธีการและ กิจกรรมขององค์กร เพื่อคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด ท่ามกลางการ เปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ นำไปสู่การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทำให้องค์กรมีการ เตรียมพร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนา บุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร มีการสร้างความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

5. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้บริหารสามารถ ปรับตัวและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ส่งผลให้กำหนดทิศทางการ ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงได้

6. ช่วยให้องค์กรมีมุมมองที่ครอบคลุม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วน เสียกับองค์กร เช่น เจ้าหน้าที ประชาชน ผู้รับบริการ หากองค์กรสามารถตอบสนองความ คาดหวังของบุคคลเหล่านั้นได้ จะทำให้ได้รับการสนับสนุนในการดำเนินงาน แต่หากองค์กร ละเลยความคาดหวังดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2554, หน้า 160 – 161) กล่าวว่า วิธีดำเนินการ เป็นถ้อยแถลงของสิ่งที่องค์กรต้องการจะบรรลุ ซึ่งโดยปกติ วิธีดำเนินการจะถูกกำหนดในรูปของความต้องการภายใต้การกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยวิธีดำเนินการสามารถจำแนกตามระยะเวลาออกเป็น 2 ระดับ คือ วิธี ดำเนินการระยะ สั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับเป้าหมายการดำเนินงานที่ครอบคลุมระยะเวลาไม่นานซึ่งปกติไม่เกิน 1 ปี และวิธีดำเนินการระยะยาวซึ่งเป็นความต้องการของธุรกิจที่ครอบคลุมระยะเวลา มากกว่า 1 ปี โดยปกติองค์กรจะกำหนดวิธีดำเนินการระยะยาวตั้งแต่ 3 – 5 ปี หรือ 10 ปี นอกจากนี้วิธีดำเนินการมักจะถูกกำหนดในปริมาณที่ชัดเจน และสามารถวัดได้ และยังเป็น ส่วนสำคัญความสำเร็จขององค์กร

5) **ตัวชี้วัด** มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ศิริลักษณ์ ทิพนอม (2559, หน้า 127) อธิบายตัวชี้วัดไว้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ว่าโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 36) อธิบายตัวชี้วัดไว้ว่า เป็นตัวที่บ่งบอก หรือสะท้อนความสำเร็จของแผนงานโครงการที่ดำเนินงานในแผนกลยุทธ์

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 92) อธิบายตัวชี้วัดไว้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง เครื่องมือ หรือดัชนี ที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งจะวัดผลและกำหนด

เป้าหมายของความสำเร็จได้ ตัวแปรองค์ประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะ ความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพขององค์กรได้ แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลยุทธ์การนิเทศภายใน ต้องมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการหรือกิจกรรม และตัวชี้วัด ให้องค์กรทุกระดับในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยที่จะนำไปใช้ในการพัฒนางานกลยุทธ์การนิเทศการศึกษาการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครต่อไป

12. งานวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์

อภิรักษ์ชัย แกระหัน (2562, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) และ 2) สร้างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการความจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา 2) ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา 3) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และ 6) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2. กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) มีองค์ประกอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร 2) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 3) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการขององค์กร 4) การกำหนดทางเลือก 5) การกำหนดกลยุทธ์ 6) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีกลยุทธ์ จำนวน 6 กลยุทธ์ 61 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 102 โครงการ 485 กิจกรรม แยกรายละเอียดตามกลยุทธ์ ดังนี้ 1) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 18 โครงการ 90 กิจกรรม 2) กลยุทธ์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 12 โครงการ 71 กิจกรรม 3) กลยุทธ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 20 โครงการ 75 กิจกรรม 4) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 23 โครงการ 138 กิจกรรม 5) กลยุทธ์ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบด้วย 11 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 14 โครงการ 67 กิจกรรม และ 6) กลยุทธ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 15 โครงการ 44 กิจกรรม และการประเมินร่างกลยุทธ์ โดยอิงผู้เชี่ยวชาญและการจัดประชาพิจารณ์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านอรรถประโยชน์จากการประเมิน ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

บัดินทร์ นารถโคษา (2563, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และความต้องการจำเป็นของการจัดศึกษาแบบทวิศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 จัดทำและตรวจสอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์และมีแนวทางดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบของการจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน

3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านภาคีเครือข่ายและความร่วมมือ จำนวนตัวบ่งชี้ 67 ตัวบ่งชี้ ความต้องการจำเป็นโดยรวมจำเป็นทุกด้าน มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.27 โดยองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ 5) กลยุทธ์/ตัวบ่งชี้ และ 6) แนวทางการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ 12 กลยุทธ์ 35 ตัวบ่งชี้/แนวทางการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ มีความเหมาะสมมีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง มีความเป็นประโยชน์ และมีแนวทางการดำเนินงานสู่ความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด

วชิระ พลพิทักษ์ (2563, หน้า 168) ทำการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ในจังหวัดนครพนม มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ในจังหวัดนครพนม 2) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย และ 3) ตรวจสอบ และประเมินข้อเสนอเชิงนโยบาย ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการศึกษา และแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) พบว่าสภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการพัฒนาอยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ในจังหวัดนครพนม มี 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มี 3 เป้าหมาย 10 แนวทางการพัฒนา 2) ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มี 3 เป้าหมาย 11 แนวทางการพัฒนา 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มี 4 เป้าหมาย 14 แนวทางการพัฒนา 4) ด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มี 3 เป้าหมาย 10 แนวทางการพัฒนา 5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มี 3 เป้าหมาย 10 แนวทางการพัฒนา 6) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มี 4 เป้าหมาย 8 แนวทางการพัฒนา

3) ผลการตรวจสอบ และประเมินข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

จังหวัดสกลนครตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นที่ราบสูงล้อมรอบด้วยภูเขาและป่าไม้ เส้นรุ้งที่ 160 องศา 45 ลิปดาถึง 180 องศา 15 ลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ 103 องศา 15 ลิปดาถึง 104 องศา 30 ลิปดาตะวันออก มีขนาดพื้นที่ประมาณ 9,605.76 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 6,003,602 ไร่ ตั้งอยู่เหนือระดับน้ำทะเล 172 เมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 647 กิโลเมตรทางรถยนต์ ห่างจากสะพานมิตรภาพไทย – ลาว แห่งที่ 2 จังหวัดมุกดาหารประมาณ 120 กิโลเมตร และสะพานมิตรภาพไทย – ลาว แห่งที่ 3 จังหวัดนครพนม ประมาณ 90 กิโลเมตร ซึ่งเป็นเขตแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จังหวัดสกลนครมีอาณาเขตติดต่อกับเขตจังหวัดดังต่อไปนี้

ทิศเหนือจรดอำเภอเฝ้าไร่ อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ อำเภอนาทม อำเภอดงหลวง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออกจรดอำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอวังยาง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ทิศใต้จรดอำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร อำเภอนาคู อำเภอเขาวง อำเภอสมเด็จ อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ อำเภอวังสามหมอ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันตกจรดอำเภอไชยวาน อำเภอหนองหาน อำเภอทุ่งฝน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ที่อยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม

และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้ยงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 580 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566) บุคลากร รวมทั้งสิ้น 8,182 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

1. ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 8,182 คน

2. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามกลุ่ม/หน่วยต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 203 คน จำแนกดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน 3 คน
2.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน 9 คน
2.3 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลฯ	จำนวน 53 คน
2.4 กลุ่มอำนวยการ	จำนวน 26 คน
2.5 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	จำนวน 27 คน
2.6 กลุ่มบริหารงานบุคคล	จำนวน 29 คน
2.7 กลุ่มนโยบายและแผน	จำนวน 16 คน
2.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	จำนวน 21 คน
2.9 หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน 7 คน
2.10 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน 3 คน
2.11 กลุ่มกฎหมายและคดี	จำนวน 5 คน
2.12 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ	จำนวน 4 คน
2.13 บุคลากรในสถานศึกษาในสังกัด	จำนวนทั้งสิ้น 7,979 คน

จำแนกดังนี้

2.13.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน 539 คน
2.13.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน 75 คน
2.13.3 ข้าราชการครู	จำนวน 6,033 คน
2.13.4 พนักงานราชการ	จำนวน 355 คน

2.13.5 บุคลากร/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 977 คน

3. จำนวนนักเรียนโรงเรียนสังกัด รวมทั้งสิ้น 101,597 คน

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566) จำแนกดังนี้

3.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 19,317 คน

3.2 นักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 69,578 คน

3.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 12,439 คน

3.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 263 คน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด และได้มีการนิเทศ ติดตาม รวมทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษามีการนิเทศภายในที่เข้มแข็งเพื่อเพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและงานต่าง ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความมุ่งหมาย
เพื่อเสนอกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และตรวจสอบความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของกลยุทธ์การการนิเทศภายใน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยผสานวิธี
(Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
ร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น
3 ระยะ จำนวน 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการการนิเทศภายใน องค์ประกอบกลยุทธ์
สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการการนิเทศภายใน
ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
โดยสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และประชาพิจารณ์ (Public hearing of
stakeholders)

การดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน สภาพสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ ศึกษาเนื้อหาและองค์ประกอบของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จากการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1.1 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน
- 1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน
- 1.3 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน
- 1.4 กระบวนการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปี 2566 จำนวน 8,180 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปี 2566 จำนวน 360 คน โดยดำเนินการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2559, หน้า 47) ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 2.1 เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ตัวแปรและองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert โดยมีเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เป็นขอบเขตเนื้อหาของเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสม และครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยที่กำหนด ขึ้นรวมถึงความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนทางภาษา และรูปแบบเครื่องมือ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารและพัฒนาการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ดังนี้

2.2.3.1 นายพลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.3.2 นายณรงค์ เห็นหลอด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.3.3 นายวัชร คำพลงาม ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.3.4 นายธเนศ ศรีท้าวศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.3.5 ดร.ปริญญา อุปล่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.3.6 ดร.จณิสตา สมบูรณ์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.3.7 นายกัณณพัฒน์ หมายมัน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.3.8 นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.3.9 นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.3.10 นายสืบศักดิ์ สวัสดิ์ ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร
นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบค่าดัชนีความ
สอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของ
แบบสอบถามรายข้อ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC รายข้อต้องมีมากกว่า 0.50
(บุญชม ศรีสะอาด, 2559, หน้า 98)

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลองใช้
(Try out) กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือผู้บริหารการศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, เขต 2, และเขต 3 รวมทั้งสิ้น 60 คน เพื่อหาความ
จำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่ามีความเชื่อมั่น .98 ผู้วิจัยทำการแก้ไข
ปรับปรุงและนำเสนอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถาม
สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเพื่อขอความ
อนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับผู้วิจัยโดยได้ดำเนินการ
โทรศัพท์ขอความอนุเคราะห์ก่อนล่วงหน้าแล้วจึงส่งแบบสอบถามตามไป ผู้วิจัยดำเนินการ
ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยแนบซองเปล่า ติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงตัวผู้วิจัย
เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามในการส่งแบบสอบถามกลับคืน และทาง
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์

3.3 ติดตามผลการตอบกลับแบบสอบถามทั้งแบบไปรษณีย์และแบบ
ออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างและติดตามประสานงานโดยโทรศัพท์ติดตาม กรณีแบบสอบถาม
ล่าช้า หรือ เพื่อความแน่ใจว่า แบบสอบถามที่ส่งไปนั้นจะถึงกลุ่มตัวอย่างหรือยังโดยมีการ
ตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มาสรุปและวิเคราะห์ผลด้วยวิธีทางสถิติ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์ภาพรวมและใช้การวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, หน้า 176) ซึ่งใช้หลักเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามทั้ง 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ในระดับน้อยที่สุด

**ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**

การพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์การนิเทศ
ภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ การพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร จำนวน 10 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มี
วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการ
บริหารและการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน

1.1.1 นายพลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.1.2 นายณรงค์ เห็นหลอด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.2ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือ
มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 คน

1.2.1 นายวัชร คำพลงาม ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

1.2.2 นายธเนศ ศรีท้าว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.2.3 ดร.ปริญญา อุปลา ศึกษาพิเศษศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.2.4 ดร.จณิสตา สมบูรณ์ ศึกษาพิเศษศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1.3.1 นายกันณพัฒน์ หายม้น ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล บ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3.2 นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3.3 นายสมพงศ์ ดิวันไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4 ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกหรือ มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายสืบศักดิ์ สวัสดิ์ ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders)

ขั้นตอนที่ 6

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 10 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน

1.1.1 ดร.พลชัย ชุมปัญญา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.1.2 นายณรงค์ เห็นหลอด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.2 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทย
ฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน

1.2.1 นายวัชร คำพลงาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

1.2.2 ดร.ปริญญา อุปลลา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
พิเศษ

1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาโท และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า
5 ปี จำนวน 6 คน

1.3.1 ดร.แดนไพโร สี่มาคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านขาม วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

1.3.2 ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านเตื่อ ศรีคันไชย วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

1.3.3 ดร.กิตติชัย โค้งน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
คำปลาพานาหวี วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

1.3.4 นายสมพงศ์ ดีวันไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านอากาศ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

1.3.5 นายวรวิทย์ บุญพูล ตำแหน่ง โรงเรียนอนุบาลวาน
นิวาส (ราษฎร์บำรุง) วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

1.3.6 นายกัณณพัฒน์ หมายมัน ตำแหน่ง โรงเรียนอนุบาล
บ้านม่วง วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2. ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ 17
กรกฎาคม 2567 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอถึงที่มาและความสำคัญของการวิจัย ขั้นตอนการ
ดำเนินการและนำเสนอร่างกลยุทธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ วิพากษ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความ

เหมาะสมในแต่ละประเด็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์วิธีดำเนินการและตัวชี้วัดต้องวงล้อมมาเพื่อขอรับ
ข้อเสนอแนะ รวมถึงขออนุญาตบันทึกเทปและจะทำลายเทปนั้นเมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์
ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลแล้ว

3. สรุปผลการสัมมนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนา
ผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่มีความสมบูรณ์

การประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ในวันที่ 25 กรกฎาคม 2567 ประกอบด้วย
ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน
30 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารการศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 4 คน

1.1 ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2 นายณรงค์ เท็นหลอด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3 ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 นายพนม ธุระนนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือ
มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 7 คน

2.1 นายวัชรระ คำพลงาม ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2 ดร.สนธยา หลักทอง คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3 นายพงษ์พันธ์ จาดฮามรธ คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.4 ดร.ปริญญา อุปลลา คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5 ดร.จณิสตา สมบูรณ์ คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.6 นายทวีทรัพย์ มาละอินทร์ คีษานีเทศก์ชำนาญการ

พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.7 นายธเนศ ศรีท้าว คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ปี รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 คน

3.1 นายนิเวศน์ มณีสิงห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคำ

ดาร์กานทวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 นายขุนชิต ละคราคี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฮ้องลิ้ม

ประชาสรร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3 นายธนบัตร พละชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค้อใหญ่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.4 นายศักดิ์ชัย แก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหลุบเลา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5 นายธนกร ยิ่งยืน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสำราญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.6 นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานร

นิवास ฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.7 นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.8 ดร.แดนไพโร สีมาคาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.9 นายพงศ์ชยุตม์ จันทร์ละคร ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านดอนแดงคำอ้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.10 นายเอกสิทธิ์ ไตรธิเลน ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านสุวรรณคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.11 นายวัชรระ แก่พรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนอง
ปลาหมัดบัวงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.12 นางสาวภัทราวดี อุปทุม ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านหนองท่มท่ากระด้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.13 นายกิตติชัย สมบัติดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงห้วย
เปลือย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.14 นายวิรัตน์ คณิสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินเหิบ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.15 นพรัตน์ ชรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงห้วยเปลือย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.16 นายอภิสิทธิ์ กิ่งนาคม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอน
ศรีบะสแบ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.17 นายธนาชาติ จันทุม รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล
วานรนิวาส ฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.18 นายวัชรพงษ์ แสนมาโนช รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน
อากาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.19 นายปริญญา คำเมือง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัยได้ดำเนินการได้แบบประเมินกลยุทธ์เพื่อประเมินความสอดคล้อง
ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์การนิเทศภายใน

ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำรายละเอียดกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มาเป็นประเด็นคำถาม
2. ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ
3. ผู้วิจัยจัดทำเอกสารประกอบการทำประชาพิจารณ์กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา
4. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้
 - 5.1 ขออนุญาตราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 5.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อร่วมประชาพิจารณ์กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
 - 5.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ด้วยการสอบถาม มีการจดบันทึกและบันทึกเทปโดยผู้วิจัยจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเทป ผู้วิจัยขออนุญาตในการบันทึกเทปและชี้แจงการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว
 - 5.4 บันทึกผลการประชาพิจารณ์และตรวจสอบผลการประชาพิจารณ์กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามการเสนอแนะจากการทำประชาพิจารณ์
 - 5.5 ปรับปรุงแก้ไขร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

6. สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินกลยุทธ์เพื่อความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มาวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความและร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2559, หน้า 68) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 แปลความ กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 แปลความ กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 แปลความ กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 แปลความ กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 แปลความ กลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จัดแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 4 ผลการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 5 ผลการสร้างกลยุทธ์

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์ มี 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 6 ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และการประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders) เพื่อวิพากษ์กลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 7 ผลการประเมินกลยุทธ์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาและองค์ประกอบของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1.1 ขอบข่ายของการการนิเทศภายใน องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1.1.1 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 1.1.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้
- 1.1.4 การวัดและประเมินผล

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการนิเทศภายใน มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1.2.1 ความรู้และทักษะของบุคลากรการการนิเทศภายใน
- 1.2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.2.3 สื่อและเครื่องมือในการการนิเทศภายใน

1.3 ประสิทธิผลของการการนิเทศภายใน องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1.3.1 คุณภาพครู

1.3.2 คุณภาพผู้เรียน

1.3.3 คุณภาพผู้บริหาร

1.3.4 คุณภาพสถานศึกษา

1.4 กระบวนการนิเทศภายใน องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน

1.4.2 การวางแผนการนิเทศภายใน

1.4.3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน

1.4.4 การประเมินผลการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถามปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 360)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ ชาย	125	34.73
หญิง	235	65.27
รวม	360	100
2. อายุ		
20 – 29 ปี	68	18.87
30 – 39 ปี	132	36.68
40 – 49 ปี	74	20.56
50 ปีขึ้นไป	86	23.87
รวม	360	100
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารการศึกษา	12	3.33
ผู้บริหารสถานศึกษา	102	28.33
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	85	23.61
ศึกษานิเทศก์	26	7.22
ครูผู้สอน	135	37.50
รวม	360	100
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	103	28.61
ปริญญาโท	242	67.22
ปริญญาเอก	15	4.17
5. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
1 – 5 ปี	58	16.11
6 – 10 ปี	156	43.33
11 – 15 ปี	74	20.56
16 ปีขึ้นไป	72	20.00
รวม	360	100

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน เป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 34.73 เป็นเพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 65.27 อายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 36.68 อายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.87 มีวุฒิตีศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.61 มีวุฒิตีศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 67.22 มีวุฒิตีศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง อยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.11 อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 อยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 อยู่ระหว่าง 16 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานในจังหวัดสกลนคร ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	3.72	0.67	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด
	1. ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศภายใน						
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร/เทคนิคการสอน/การวิจัยในชั้นเรียน และสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศภายใน	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ทุกฝ่ายเพื่อให้การนิเทศภายในให้บรรลุผล	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับการนิเทศผู้บริหารและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการนิเทศภายในอย่างจริงจัง	3.53	0.66	มาก	4.80	0.16	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.73	0.64	มาก	4.93	0.16	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน/การวางแผนการนิเทศภายในขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.82	0.66	มาก	4.91	0.32	มากที่สุด
2	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน	3.84	0.68	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
3	ผู้บริหารจัดให้มีการเปิดโอกาสให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นการรวมอภิปราย	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
4	ผู้บริหารจัดให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปรายงานผล การนิเทศภายในทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.77	0.67	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	3. สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน						
1	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือเอกสารที่เหมาะสมและเครื่องมือการนิเทศภายใน	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการตรวจสอบปรับปรุงเครื่องมือการนิเทศภายในให้พร้อมใช้ในการนิเทศภายใน	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
3	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.67	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการดำเนินการนิเทศภายใน	3.63	0.71	มาก	4.93	0.16	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.65	0.68	มาก	4.90	0.28	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน	3.61	0.66	มาก	4.92	0.29	มากที่สุด
	1. การพัฒนาหลักสูตร						
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ/ร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศในการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร	3.56	0.64	มาก	4.95	0.23	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร	3.54	0.63	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองเรื่องการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร	3.60	0.70	มาก	4.92	0.33	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศรับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการโรงเรียน	3.59	0.70	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.57	0.66	มาก	4.91	0.27	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
1	ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดและมีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	3.51	0.66	มาก	4.84	0.46	มากที่สุด
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดเหมาะสมกับผู้เรียน	3.53	0.66	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ	3.40	0.71	ปานกลาง	4.81	0.46	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.39	0.75	ปานกลาง	4.86	0.39	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.46	0.70	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	3. การผลิตและ การใช้สื่อการเรียนรู้						
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาคนควาทดลองใช้ในชั้นเรียน	3.62	0.57	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีด้านการศึกษา	3.97	0.84	มาก	4.99	0.12	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนรู้และการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	3.57	0.63	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนการใช้ นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยี และมีการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ภายในภายนอกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพ	3.64	0.59	มาก	4.97	0.20	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.70	0.66	มาก	4.96	0.21	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	4. การวัดและประเมินผล						
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน	4.00	0.69	มาก	4.98	0.13	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	3.68	0.59	มาก	4.98	0.13	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้นและร่วมกันวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.62	0.58	มาก	4.95	0.47	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.59	0.56	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.70	0.66	มาก	4.96	0.21	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศภายใน	3.88	0.65	มาก	4.95	0.25	มากที่สุด
	1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน						
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสำรวจปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และบุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา	3.59	0.54	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
2	ผู้บริหาร และผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของครูผู้สอนและนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	4.19	0.77	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.10	0.59	มาก	4.99	0.94	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน	4.17	0.63	มาก	4.98	0.13	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.01	0.63	มาก	4.98	0.36	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	2. การวางแผนการนิเทศภายใน						
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างชัดเจน	4.10	0.59	มาก	4.99	0.12	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างชัดเจน	4.35	0.63	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนขั้นตอนและกระบวนการนิเทศภายในให้ชัดเจนและการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศภายในตลอดปีการศึกษา	3.62	0.57	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศรวมกันกำหนดวิธีการประเมินผล	3.97	0.84	มาก	4.99	0.12	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.01	0.66	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	3. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน						
1	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดกำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน	3.57	0.63	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศดำเนินการตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน	4.35	0.63	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและสังเกตการณ์สอนของครูเป็นรายบุคคลพร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติการนิเทศภายในและนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อไป	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.87	0.63	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	4. การประเมินผลการนิเทศภายใน						
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้นและร่วมกันวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
6	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.53	0.66	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.72	0.65	มาก	4.92	0.26	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน	3.72	0.64	มาก	4.94	0.22	มากที่สุด
	1. คุณภาพครู						
1	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
2	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อสนองผลต่อประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนรู้	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
3	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ห่วงเทเสี่ยสละการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
4	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.78	0.66	มาก	4.96	0.18	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	2. คุณภาพผู้เรียน						
1	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
2	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
3	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
4	ผู้เรียนเกิดความสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.76	0.63	มาก	4.94	0.22	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	3. คุณภาพผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสามารถแก้ไขปัญหา ด้านวิชาการได้	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
4	นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจ ผลการบริหาร และการจัดการศึกษา	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.77	0.64	มาก	4.93	0.24	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	4. คุณภาพสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีเครือข่ายในการพัฒนางานวิชาการคุณภาพการศึกษา	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบ	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
	เฉลี่ย	3.77	0.64	มาก	4.93	0.24	มากที่สุด
	เฉลี่ยทั้งหมด	3.76	0.67	มาก	4.93	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่าสภาพปัจจุบันของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.93$)

ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้เทคนิคประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เพื่อเรียงลำดับความสำคัญของการนิเทศภายใน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้เทคนิคประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ นิเทศภายใน	3.72	0.67	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด	0.32	2
2	ขอบข่ายของการนิเทศ ภายใน	3.61	0.66	มาก	4.92	0.29	มากที่สุด	0.36	1
3	กระบวนการนิเทศภายใน	3.88	0.65	มาก	4.95	0.25	มากที่สุด	0.27	4
4	ประสิทธิผลของการ นิเทศภายใน						มากที่สุด	0.31	3
	เฉลี่ย	3.75	0.66	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด		

จากตาราง 5 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน โดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง

0.27 – 0.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$)
2. ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$)
3. ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$)
4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ขั้นตอนที่ 4 ผลการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์

4.1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำกลยุทธ์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ได้ 6 องค์ประกอบ คือ

4.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งหน่วยงานสามารถบรรลุได้

4.1.2 พันธกิจ (Mission) เป็นการกำหนดกรอบหรือขอบเขตของการดำเนินงานขององค์กร

4.1.3 เป้าประสงค์ (Goal) เป็นผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นที่แสดงเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพของความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์

4.1.4 กลยุทธ์ (Strategic) เป็นแผนการ แนวทางและวิธีการดำเนินการหรือแนวทางดำเนินงานขององค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.1.5 โครงการ/กิจกรรม (Projects/Activities) เป็นกลวิธีหรือรูปแบบกิจกรรม หรือแผนงานการดำเนินการที่กำหนดอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกรอบนำทางไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

4.1.6 ตัวชี้วัด (Indicators) เป็นการกำหนดตัวบ่งบอกหรือค่าที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) พันธกิจ
- 3) เป้าประสงค์
- 4) กลยุทธ์
- 5) โครงการ/กิจกรรม
- 6) ตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ 5 ผลการสร้างและพัฒนาาร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผลการสร้างกลยุทธ์และพัฒนาการกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาที่ได้จากระยะที่ 1 ได้แก่ความต้องการจำเป็น และผลการศึกษาที่ได้จากระยะที่ 2 ได้แก่ การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครมาวิเคราะห์เนื้อหา จัดทำร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) โครงการ/กิจกรรม 6) ตัวชี้วัด แยกตามองค์ประกอบได้ 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1 วิสัยทัศน์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย อธิบายดังนี้**

วิสัยทัศน์

การนิเทศภายในของสถานศึกษาในจังหวัดสกลนครมีขอบข่าย
การนิเทศภายในชัดเจน ปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประสิทธิผลด้วยกระบวนการนิเทศภายใน
ที่รอบด้าน

พันธกิจ

พัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีกลยุทธ์การนิเทศภายใน
ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. เพื่อให้สถานศึกษามีกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษา

**ส่วนที่ 2 กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์
5) โครงการ/กิจกรรม 6) ตัวชี้วัด แยกตามองค์ประกอบร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร จำแนกองค์ประกอบหลักออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้**

1. ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน

1.1 วิสัยทัศน์

พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลิตและ
ใช้สื่อการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

1.2 พันธกิจ

1.2.1 มุ่งนิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้อง
กับสภาพ สังคมปัจจุบัน

1.2.2 มุ่งนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 มุ่งนิเทศเพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้

1.2.4 มุ่งนิเทศเพื่อส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพ
จริงและบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.3 เป้าประสงค์

1.3.1 ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสม
กับสภาพปัจจุบัน

1.3.2 ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำ
นวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ
นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

1.3.3 ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้

1.3.4 ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัด
และประเมินผล

1.4 กลยุทธ์

1.4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษาให้ทันสมัย

1.4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิค
วิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และ
เลือกใช้สื่อการเรียนรู้

1.4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด
วิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล

1.5 แนวทางการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม

1.5.1 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา

1.5.2 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและนำ
นวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.5.3 โครงการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.5.4 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย

1.5.5 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล

1.6 ตัวชี้วัด

1.6.1 ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้

1.6.2 ร้อยละของครูที่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.6.3 ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้

1.6.4 ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลได้

2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลการนิเทศภายใน

2.1 วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้และทักษะในการนิเทศภายใน

2.2 พันธกิจ

2.2.1 มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู

2.2.2 มุ่งส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูในการนิเทศภายใน

2.2.3 มุ่งพัฒนาสื่อและเครื่องมือประกอบการนิเทศภายใน

2.3 เป้าประสงค์

2.3.1 ผู้บริหารและครูมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศภายใน

2.3.2 ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.3.3 สถานศึกษามีสื่อและเครื่องมือประกอบการนิเทศ ภายในและพัฒนาผู้บริหารและครู

2.4 กลยุทธ์

2.4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นิเทศมีทักษะการบริหาร จัดการและมีความสามารถในการนิเทศ

2.4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำสื่อและ เครื่องมือการนิเทศภายใน

2.5 โครงการ/กิจกรรม

2.5.1 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนทักษะการบริหาร จัดการและความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู

2.5.2 โครงการให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการ วางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.5.3 โครงการจัดทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศสำหรับ สถานศึกษา

2.5.4 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะ การบริหารจัดการและความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู

2.5.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารทางด้านภาวะผู้นำและการนิเทศภายใน

2.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการทำสื่อและ เครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา

2.6 ตัวชี้วัด

2.6.1 ร้อยละของผู้บริหารและครูมีทักษะการบริหารจัดการ และมีความสามารถในการนิเทศ

2.6.2 ร้อยละของผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผนดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.6.3 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน

2.6.4 ร้อยละของผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

3. ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

3.1 วิสัยทัศน์

สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

3.2 พันธกิจ

มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้บริหารและครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและมุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3.3 เป้าประสงค์

3.3.1 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีคุณภาพ

3.3.2 ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3.3.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.3.4 สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับมีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

3.4 กลยุทธ์

3.4.1 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทบทวนเสียสละและเต็มศักยภาพ

3.4.2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3.4.3 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ด้านหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

3.5 โครงการ/กิจกรรม

3.5.1 โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทুমเทเสี่ยสละและเต็มคักยภาพ

3.5.2 โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3.5.3 โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.5.4 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

3.5.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ

3.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.5.7 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจิตวิญญาณความเป็น

ครูในยุคศตวรรษที่ 21

3.5.8 โครงการศึกษาดูงานด้านการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ

3.6 ตัวชี้วัด

3.6.1 ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ

3.6.2 ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้

3.6.3 ร้อยละของผู้เรียนในสังกัดที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น

3.6.4 ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.6.5 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่มีคุณภาพด้านหลักสูตรที่มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

4.1 วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนากระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.2 พันธกิจ

4.2.1 มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการของบุคลากร และชุมชน

4.2.2 มุ่งพัฒนากระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

4.2.3 มุ่งพัฒนาและดำเนินการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน

4.2.4 มุ่งพัฒนาและนิเทศ ติดตาม การนิเทศภายใน

4.3 เป้าประสงค์

4.3.1 ผู้บริหารและครูทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครู นักเรียน และชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4.3.2 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างชัดเจน

4.3.3 ผู้บริหารและครูดำเนินการตามขั้นตอน เนื้อหาและ
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน

4.3.4 สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศและ
ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4.4 กลยุทธ์

4.4.1 พัฒนาแนวทางการศึกษาสภาพปัจจุบันให้ได้ผล
ที่รวดเร็ว ถูกต้อง

4.4.2 ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็น
รูปธรรม

4.4.3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ

4.4.4 ส่งเสริมการประเมินผลการนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผล

4.5 โครงการ/กิจกรรม

4.5.1 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำปฏิทินการนิเทศ
ประจำปีของสถานศึกษา

4.5.2 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรในการนิเทศภายใน

4.5.3 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความ
เข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน

4.5.4 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรในการนิเทศภายใน

4.5.5 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้
ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน

4.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประยุกต์ใช้ LINE
Application และ Google Classroom กับการนิเทศภายใน

4.5.7 โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพครูในการประเมินผล
และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา

4.6 ตัวชี้วัด

4.6.1 ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถ
ปฏิบัติการนิเทศภายในตามขั้นตอนได้

4.6.2 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการ
นิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้

4.6.3 ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถ
วิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการได้

4.6.4 ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวาง
แผนการนิเทศภายในได้

4.6.5 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการ
นิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายใน
ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**

**ขั้นตอนที่ 6 ผลการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
เพื่อวิพากษ์ร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**

สรุปประเด็นข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร จากการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะ
ไว้ดังต่อไปนี้

“...กรอบแนวคิด องค์ประกอบการนิเทศภายใน เสนอแนะให้เรียงให้
สอดคล้องกับ ค่า PNI คือ 1) ขอบข่ายของการนิเทศภายใน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศ
ภายใน 3) ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน 4) กระบวนการนิเทศภายใน ในตาราง
รายละเอียดในช่องคำสำคัญจากนิยามศัพท์เฉพาะ ควรขยายความให้สอดคล้องกับ
องค์ประกอบย่อยและการนิยามศัพท์ยังเป็นเชิงอธิบาย เสนอแนะให้นิยามศัพท์เชิง

ปฏิบัติการ ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เขียนอธิบายว่าขับเคลื่อนอย่างไร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน...”

พลชัย ชุมปัญญา (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ, 17 กรกฎาคม 2567)

“...ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มเติม กิจกรรม PLC และให้ออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ตามความเหมาะสม รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มเติม ในด้านคุณภาพผู้เรียน เสนอแนะให้มีการศึกษาบทเรียนเพิ่มเติม เสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้..”

วัชระ คำพลงาม (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ, 17 กรกฎาคม 2567)

“...นิยามศัพท์ไม่ชัดเจน เสนอแนะให้เขียนกระชับ ชัดเจนและสอดคล้องกันองค์ประกอบของกลยุทธ์ มี 6 องค์ประกอบ แต่ไม่สอดคล้องกับรายละเอียดในตาราง ที่ผู้วิจัยนำเสนอรายองค์ประกอบ เช่น 1) ไม่พบกลยุทธ์ว่ามีกลยุทธ์ใด แต่พบแนวทางในตาราง 2) องค์ประกอบของกลยุทธ์ ให้ระบุให้สอดคล้องกันในตารางโครงการ/กิจกรรม ให้ครบทุกตาราง 3) ผู้วิจัยควรเพิ่มกิจกรรมที่เหมาะสมรายองค์ประกอบลงไปให้ครบ เพิ่มเป็นกิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูตามกลุ่มสาระ 4) เพิ่มตัวชี้วัดให้สอดคล้องร้อยละของครูที่สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ครบตามหลักสูตร กำหนด ในองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านขยายของการนิเทศภายใน เสนอแนะไว้ดังนี้ ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม องค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตร เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมเพราะโครงการของเขตพื้นที่ส่วนใหญ่ยังไม่มีของโรงเรียนที่ชัดเจน ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้เพิ่มร้อยละของครูที่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องตามหลักสูตร ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะเพิ่ม กิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูตามกลุ่มสาระ ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้เพิ่มร้อยละของครูที่สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม สอดคล้องตามหลักสูตร ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่ม กิจกรรมนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร และกิจกรรมการประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ ร้อยละของครูที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่ม

กิจกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูตามกลุ่มสาระในตาราง รายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุรายละเอียดของครูที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามกลุ่มสาระที่รับผิดชอบในตารางรายละเอียดแนวทาง เสนอแนะให้เพิ่มการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ในตารางรายละเอียดแนวทาง เสนอแนะให้เพิ่มเติมการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ รายละเอียดของครูที่มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ในองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน เสนอแนะไว้ดังนี้ ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้แยกผู้บริหารและแยกครูในการอบรมพัฒนาด้านการนิเทศภายใน ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ รายละเอียดของครูที่มีความสามารถในการนิเทศภายใน ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ รายละเอียดของครูที่สามารถจัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ รายละเอียดของครูที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู ในองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน เสนอแนะไว้ดังนี้ ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมยกย่องและเสริมสร้างกำลังใจของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ รายละเอียดของผู้เรียนที่อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็นในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ รายละเอียดของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ รายละเอียดของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรมีผลงานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ในองค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน เสนอแนะไว้ดังนี้ ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกระบวนการนิเทศภายใน ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมสำรวจความต้องการของนักเรียนด้านกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ รายละเอียดของผู้บริหารและครูในสังกัดสามารถวางแผนจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในของสถานศึกษาได้ ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ รายละเอียดของผู้บริหารและครูในสังกัดสามารถประเมินผลการนิเทศภายในได้ ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมสรุปผลการนิเทศภายในของสถานศึกษาในตารางรายละเอียด

ตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ ร้อยละของผู้บริหารและครูที่มีการสรุปผลการนิเทศภายใน ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมประชุมครูเพื่อ ประเมินผลและพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในตารางรายละเอียดโครงการ/ กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูตาม มาตรฐานการเรียนรู้ในตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรม สรุปและประเมินผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้ระบุ ร้อยละของครูที่มีผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนผ่านเกณฑ์ ที่กำหนด...”

แดนไพร สิมาคาม (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ, 17 กรกฎาคม 2567)

“...ในตารางรายละเอียดตัวชี้วัด เสนอแนะให้เพิ่มเติมระบุเป็นร้อยละของ ครูที่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในตารางรายละเอียด แนวทาง เสนอแนะให้ระบุการพัฒนาโดยยึดตามมาตรฐานตำแหน่งของวิชาชีพครู และ วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในตารางรายละเอียดแนวทาง ด้านคุณภาพสถานศึกษา เสนอแนะให้ระบุการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องให้มีผลงานทางวิชาการและชุมชนให้การ ยอมรับ...”

ปริญญา อุปลลา (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ, 17 กรกฎาคม 2567)

“...นิยามศัพท์เฉพาะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน เสนอแนะให้เอา องค์ประกอบย่อยมาใส่เพิ่มเติม ในตารางรายละเอียดแนวทาง เสนอแนะให้ระบุให้ชัดเจน ในรายละเอียดแนวทางที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพบริบท สภาพทั่วไปด้านบุคลากร และความพร้อมของสถานศึกษาซึ่งแต่ละสถานศึกษามีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ทั้งขนาด โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา และอีกทั้งจำนวนนักเรียนที่มากน้อย แตกต่างกัน...”

กิตติชัย โค้งน (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ, 17 กรกฎาคม 2567)

“...ในตารางรายละเอียดแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจครูและ บุคลากร เสนอแนะให้ระบุกิจกรรมการบูรณาการแสดงความยินดีโอกาสต่าง ๆ ให้กับ บุคลากรในคราวการประชุมหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อสร้างขวัญและ

กำลังใจให้กับครูและบุคลากร ตารางรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เสนอแนะให้เพิ่มเติม กิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้...”

สมพงศ์ ศิวินไชย (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ, 17 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุม สายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีการระดมสมองของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การนิเทศภายใน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และวิจารณ์ รวมถึงเน้นการพิจารณา และมุ่งหาข้อสรุปที่ลงตัวของกลยุทธ์การนิเทศภายในการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดที่สำคัญ และจำเป็น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย แนวทาง โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัด ซึ่งการผลการวิเคราะห์รายละเอียดการจัดทำกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดังแสดงรายละเอียดตามตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์รายละเอียดการจัดทำกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครที่ได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
1. ด้าน ขอบข่าย ของการ นิเทศภายใน	1.1 การพัฒนา หลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน การพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีสาระสำคัญ ดังนี้ 1. ศึกษาและร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร	1) ประชุมเชิงปฏิบัติการครูเกี่ยวกับกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร 2) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูเข้าใจกระบวนการพัฒนาหลักสูตร	1) โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูในการนิเทศและการหลักสูตรที่ทันสมัย	ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
		2. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร	1) ขับเคลื่อนให้ครูเข้าใจกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 2) สะท้อนผลการพัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการ PLC	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูในกรณีพิเศษและการหลักสูตรที่ทันสมัย 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้	ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรได้
		3. พัฒนาตนเองในการนำหลักสูตรไปใช้	1) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูพัฒนาตนเองในการนำหลักสูตรไปใช้ 2) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูเข้าใจและสามารถประเมินหลักสูตรและพัฒนาต่อยอด	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้	ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
		4. การประเมินหลักสูตร และพัฒนา ต่อยอด	1) ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ครูเพื่อพัฒนาตนเองในการนำ หลักสูตรไปใช้ 2) อบรมให้ครูเข้าใจและสามารถ ประเมินหลักสูตรและพัฒนา ต่อยอด	1) โครงการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครู พัฒนาหลักสูตรที่ ทันสมัย 2) โครงการการนำ หลักสูตรไปใช้และการ ออกแบบการจัดการ เรียนรู้	ร้อยละของครูที่ สามารถจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูเป็นผู้จัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิควิธีการสอนหรือกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ที่นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน 1. เทคนิควิธีการสอน	1) อบรมพัฒนาครูเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ 2) อบรมให้ความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ครูผู้สอน	1) โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ 2) โครงการส่งเสริมการจัดการเชิงรุก (Active Learning)	ร้อยละของครูที่มีเทคนิควิธีการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
		2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	1) อบรมเชิงปฏิบัติการครูเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ครูผู้สอน	1) โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ร้อยละของครูที่มีเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้
		3. นวัตกรรมและเทคโนโลยี	1) ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1) โครงการส่งเสริมการจัดการเชิงรุก (Active Learning) 2) โครงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอน	ร้อยละของครูที่มีเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้	การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้กับกิจกรรมการเรียนรู้และเป็นตัวนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 1. การผลิตและการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	1) อบรมเชิงปฏิบัติการครูให้ในการผลิตสื่อการเรียนรู้ 2) ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการใช้สื่อการเรียนรู้จากวิทยากรหรือจากครูต้นแบบ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย 2) โครงการจัดหาพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	1) ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้ 2) ร้อยละของสถานศึกษาที่มีสื่อเทคโนโลยีเพียงพอ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้	2. การใช้นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยี	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูให้ผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี 2) ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการใช้สื่อการเรียนรู้จากวิทยากรหรือจากครูต้นแบบ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย 2) โครงการจัดหาพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	1) ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้ 2) ร้อยละของสถานศึกษาที่มีสื่อเทคโนโลยีเพียงพอ
		3. แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก	1) ประชุมวางแผนเพื่อร่วมมือกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา	1) โครงการจัดหาพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 2) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา	1) ร้อยละของสถานศึกษาที่มีสื่อเทคโนโลยีเพียงพอ 2) ร้อยละของสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกเพียงพอ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.4 การวัดและประเมินผล	การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการทางการเรียนรู้ที่ทำให้ทราบถึงผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้ต้องสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด 1. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	1) ประชุมวางแผนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล 2) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผล	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล 2) โครงการพัฒนาทักษะการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลสำหรับบุคลากร	1) ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลได้ 2) ร้อยละของครูที่มีทักษะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.4 การวัดและประเมินผล	2. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	1) อบรมสร้างองค์ความรู้ให้ครูสามารถสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผล 2) อบรมให้ครูมีทักษะในการเก็บข้อมูล	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลสำหรับบุคลากร 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างทักษะในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผล	1) ร้อยละของครูที่มีทักษะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล 2) ร้อยละของครูที่มีทักษะการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผล

องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
		3. การจัดเก็บข้อมูล	1) อบรมให้ครูมีทักษะในการเก็บ ข้อมูล 2) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมี ทักษะในการวิเคราะห์ สรุปผล	1) โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการเสริมสร้าง ทักษะในการเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการวัดและ ประเมินผล 2) โครงการศึกษา ดูงาน	ร้อยละของครูที่มี ทักษะการเก็บ ข้อมูลเพื่อใช้ในการ วัดและประเมินผล

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.4 การวัดและประเมินผล	4. วิเคราะห์ สรุปผล	1) อบรมให้ครูมีทักษะในการเก็บข้อมูล 2) อบรมให้ครูมีทักษะในการวิเคราะห์ สรุปผล	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลสำหรับบุคลากร 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการวิเคราะห์ สรุปผล	4) ร้อยละของบุคลากรและครูมีทักษะการวิเคราะห์ สรุปผล

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	2.1 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศภายใน 2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศภายใน หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญรวมทั้งประสบการณ์ของบุคลากรนิเทศ สิ่งส่งผลต่อการนิเทศภายในด้านความรู้และทักษะบุคลากรการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ	ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศ อบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทางด้านภาวะผู้นำ	ร้อยละของบุคลากรมีทักษะการบริหารจัดการและมี ความสามารถในการนิเทศ ร้อยละของผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมิน

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
		ภายใน การพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงออกถึงความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้อำนาจอิทธิพลการ ตัดสินใจ โน้มน้าวจิตใจสร้าง ความเชื่อมั่น และ ความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครูผู้สอน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ ตามจุดหมายที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ			สรุปผลการนิเทศ ภายใน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	2.3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน	สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน หมายถึง สื่อประเภทต่าง ๆ ที่ใช้เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาจากผู้นำนิเทศไปยังผู้รับการนิเทศหรือเป็นสิ่งที่ให้ผู้รับการนิเทศได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหา พฤติกรรมของครูก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศ และหลังการนิเทศ 1. การจัดทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน	1) อบรมเชิงปฏิบัติการให้สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	2.3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน	2. การจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการดำเนินการนิเทศภายใน	1) อบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	1) โครงการเสริมสร้างทักษะของบุคลากรในการผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
3. ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน	3.1 คุณภาพครู	คุณภาพครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด มีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน 1. การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1) อบรมพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทুমเทเสี่ยสละและเต็มศักยภาพ	ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
3. ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน	3.1 คุณภาพครู	2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดี	1) อบรมเชิงปฏิบัติการ ปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจิตตวิญญานความเป็นครูในยุคศตวรรษที่ 21	ร้อยละของครูในสังกัดที่มีจิตวิญญานความเป็นครู
		3. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาครูมีทักษะการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการบริหารจัดการชั้นเรียน 2) อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาครูมีทักษะกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	1) โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทุ่มเทเสี่ยสละและเต็มศักยภาพ	ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทุ่มเทเสี่ยสละและเต็มศักยภาพ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
3. ประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	3.1 คุณภาพครู			2) โครงการพัฒนาทักษะของครูในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	
		4. ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1) สร้างขวัญและกำลังใจครูและบุคลากร 2) ศึกษาดูงาน	1) โครงการศึกษาดูงาน	ร้อยละของครูในสังกัดที่มีผลการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.2 คุณภาพผู้เรียน	คุณภาพผู้เรียน หมายถึง มาตรฐานและตัวชี้วัดของนักเรียนที่เกิดผลของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน 1. ทักษะในการอ่านคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะในการทำงาน	1) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	1) โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	1) ร้อยละของผู้เรียนในสังกัดที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.2 คุณภาพผู้เรียน	2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์	1) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	1) โครงการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์สำหรับผู้เรียน	1) ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับ ดี
		3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	1) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	1) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	1) ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ร้อยละของผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.3 คุณภาพผู้บริหาร	คุณภาพผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นมืออาชีพ เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจและการจัดการที่ดี มีความสามารถในการขับเคลื่อนและวางแผนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ประกอบด้วย ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหาร	1) อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.3 คุณภาพผู้บริหาร	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง 1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. ความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์	1) อบรมพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	ร้อยละของ ผู้บริหารในสังกัดมี ภาวะผู้นำทาง วิชาการ มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การ ตัดสินใจและการ จัดการที่ดี
		3. ชุมชนมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการบริหาร	1) อบรมพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	ร้อยละของ ผู้บริหารในสังกัดมี ภาวะผู้นำทาง วิชาการ มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การ ตัดสินใจและการ จัดการที่ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.4 คุณภาพสถานศึกษา	คุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษามีผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพและทีมงานเครือข่ายภายในเข้มแข็งในการพัฒนางานด้านวิชาการ ผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชนมีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบมีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ	1) ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษาเพื่อคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ ในการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.4 คุณภาพสถานศึกษา	การนิเทศภายในด้านคุณภาพของสถานศึกษา 1. การบริหารงานวิชาการ 2. การบริหารงานบุคคล	2) อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ ในการบริหารงานบุคคล

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
		3. การบริหารงานงบประมาณ	1) อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการบริหารงานงบประมาณ
		4. การบริหารงานทั่วไป	1) อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการบริหารงานทั่วไป

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน	4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ หมายถึง การสำรวจสภาพที่เป็นจริง ปัญหาและอุปสรรค สำรวจข้อมูลตามตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน 1. ความต้องการของครู	1) ประชุมศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของครูให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง 2) ประชุมศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง 3) ประชุมศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการนิเทศภายใน 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนิเทศภายใน 3) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน	4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ	2. ความต้องการของนักเรียน	1) ประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง 2) ประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการนิเทศภายใน 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการได้
		3. ความต้องการของชุมชน	1) ประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนิเทศภายใน	

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน		4. ความต้องการของโรงเรียน	1) ประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง 2) ประชุมเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนิเทศภายใน 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.2 การวางแผนการนิเทศภายใน	การวางแผนการนิเทศภายใน หมายถึง การกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมการปฏิบัติงาน การนิเทศภายในโดยระหว่างผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศ มาร่วม กันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดกิจกรรมและจัด ขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็น โครงการนิเทศภายใน แผน ดำเนินการกิจกรรมสำคัญ 1. การประชุมวางแผน	1) ประชุมวางแผนการนิเทศ ภายในอย่างเป็นรูปธรรม 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ การจัดทำปฏิทินการนิเทศ	1) โครงการประชุมวางแผนการนิเทศภายใน 2) โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อจัดทำ ปฏิทินการนิเทศ ประจำปีของ สถานศึกษา	ร้อยละของ ผู้บริหารและครูใน สังกัดที่สามารถ วางแผนการนิเทศ ภายในได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.2 การวางแผนการนิเทศภายใน	2. ปฏิทินการนิเทศ	1) ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม 2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินการนิเทศ	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำปฏิทินการนิเทศประจำปีของสถานศึกษา 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างศักยภาพในการประเมินผลการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวางแผนการนิเทศภายในได้
		3. การกำหนดวิธีการประเมินผล	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพในการประเมินผลการนิเทศภายใน	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพในการประเมินผลการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวางแผนการนิเทศภายในได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน	การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน 1. ประชุมเพื่อทำความเข้าใจ	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประยุกต์ใช้ LINE Application และ Google Classroom กับการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถปฏิบัติการนิเทศภายในตามขั้นตอนได้
		2. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศภายใน	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการนิเทศภายใน	2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถปฏิบัติการนิเทศภายในตามขั้นตอนได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน	3. สรุปผลการนิเทศและนำข้อมูลไปใช้	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสรุปผลการนิเทศและนำข้อมูลไปใช้	1) โครงการประยุกต์ใช้ LINE Application และ Google Classroom กับ การนิเทศภายใน 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการนิเทศภายใน	ร้อยละของ ผู้บริหารและครู ในสังกัดที่สามารถ ปฏิบัติการนิเทศ ภายในตาม ขั้นตอนได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.4 การประเมินผล การนิเทศ ภายใน	การประเมินผลการนิเทศภายใน หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานโดยกำหนดวิธีและหลักเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค 1. ประชุมร่วมกัน	1) ประชุมเพื่อส่งเสริมให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 2) โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพครูในการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.4 การประเมินผล การนิเทศ ภายใน	2. วิพากษ์การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	2) ประชุมและวิพากษ์การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	1) โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการการวัดและ ประเมินผลการนิเทศ ภายในสำหรับบุคลากร ทางการศึกษาใน สถานศึกษา	ร้อยละของ สถานศึกษาใน สังกัดที่นำผลที่ได้ จากการนิเทศและ ประเมินผลไปใช้ใน การพัฒนา ปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาได้
		3. ประเมินผลการดำเนินการ นิเทศ	1) ส่งเสริมให้มีประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ พัฒนา	1) โครงการอบรมเพิ่ม ศักยภาพครูในการ ประเมินผลและนำผล การประเมินไปใช้ พัฒนา	ร้อยละของ สถานศึกษาใน สังกัดที่นำผลที่ได้ จากการนิเทศและ ประเมินผลไปใช้ใน การพัฒนา ปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาได้

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.4 การประเมินผล การนิเทศ ภายใน	4. นำผลการประเมินไปใช้ การพัฒนา	1) ประชุมและวิพากษ์การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน 2) อบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่ม ศักยภาพครูในการ ประเมินผลและนำผลการ ประเมินไปใช้พัฒนา	1) โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการการวัดและ ประเมินผลการนิเทศ ภายในสำหรับบุคลากร ทางการศึกษาใน สถานศึกษา 2) โครงการอบรมเพิ่ม ศักยภาพครูในการ ประเมินผลและนำผล การประเมินไปใช้ พัฒนา	ร้อยละของ สถานศึกษาใน สังกัดที่นำผลที่ได้ จากการนิเทศและ ประเมินผลไปใช้ในการ พัฒนา ปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาได้

จากการประชาพิจารณ์ ในวันที่ 25 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุมสายใย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นกระบวนการเปิดโอกาส
ให้ผู้มีส่วนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ร่วมประชาพิจารณ์ได้แสดง
ความคิดเห็นโดยการมีส่วนร่วมอย่างรอบด้านและประเมินกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการ
ประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์การนิเทศภายใน ดังตาราง 7 ถึง ตาราง 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านข้อบ่งชี้ของการนิเทศภายใน

กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ ครูพัฒนา หลักสูตรให้ ทันสมัย	1. โครงการ พัฒนาครู เกี่ยวกับการ จัดทำและพัฒนา หลักสูตร	1. ร้อยละของ ครูที่สามารถ จัดทำและ พัฒนา หลักสูตรได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.67	มากที่สุด	4.67	0.71	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1. โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1. ร้อยละของครูที่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องตามหลักสูตร	4.67	0.71	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	1. โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย	1. ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม	1. โครงการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2. โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล	1. ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลได้	4.67	0.71	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.56	0.73	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	3. กิจกรรมการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร 4. กิจกรรมประเมินผลการใช้หลักสูตร	1. ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลได้	4.67	0.71	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.56	0.73	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
โดยภาพรวม			4.72	0.57	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด	4.72	0.57	มากที่สุด	4.83	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 7 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดสกลนคร **ด้าน**
ขอบข่ายของการนิเทศภายใน พบว่าโดยภาพรวม ความสอดคล้อง ความเหมาะสม
ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์
พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ความ
เป็นไปได้อ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการ
สอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความสอดคล้อง
ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อ
การเรียนรู้ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม ความเหมาะสม
ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 8 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
1. ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้มีเทศมี ทักษะการ บริหารจัดการ และมี ความสามารถ ในการนิเทศ	1. โครงการ ส่งเสริมและ สนับสนุนทักษะ การบริหาร จัดการและ ความสามารถ ในการนิเทศที่ จำเป็นสำหรับ ผู้บริหารและครู	1. ร้อยละของ ผู้เทศมีทักษะ การบริหาร จัดการและมี ความสามารถ ในการนิเทศ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.78	0.67	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการ นิเทศ และประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานภายใน	1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู	1. รอยละของผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการ นิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน	4.56	0.73	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน	1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	1. ร้อยละของบุคลากรมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศ 2. ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน	4.56	0.73	มากที่สุด	4.56	0.73	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
โดยรวม			4.67	0.58	มากที่สุด	4.61	0.56	มากที่สุด	4.39	0.61	มาก	4.83	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน พบว่าโดยภาพรวม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศ ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 9 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
1. ส่งเสริมและ พัฒนาครูให้มี คุณภาพ สามารถจัด กิจกรรมการ เรียนรู้ ครอบคลุม ตามหลักสูตร กำหนด โดยใช้ เทคนิคต่าง ๆ	1. โครงการ ส่งเสริมและ พัฒนาครูให้มี คุณภาพ สามารถจัด กิจกรรมการ เรียนรู้ ครอบคลุม ตามหลักสูตร กำหนด โดยใช้ เทคนิคต่าง ๆ	1. รอยละของ ครูในสังกัดที่ สามารถจัด กิจกรรมการ เรียนรู้ ครอบคลุมตาม หลักสูตร กำหนด โดยใช้ เทคนิคต่าง ๆ	4.78	0.67	มากที่สุด	4.67	0.71	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	1. ร้อยละของผู้เรียนในสังกัดที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.71	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	1. ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	4.67	0.71	มากที่สุด	4.44	0.72	มาก	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			X	S.D.	แปลความ	X	S.D.	แปลความ	X	S.D.	แปลความ	X	S.D.	แปลความ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	1. ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	4.67	0.71	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก
โดยภาพรวม			4.72	0.58	มากที่สุด	4.61	0.66	มากที่สุด	4.58	0.56	มากที่สุด	4.75	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ ด้านประสิทธิผลของการนิเทศ
ภายใน พบว่าโดยภาพรวม ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ
เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ความสอดคล้อง ความ
เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข
มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ความ
สอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทาง
วิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี ความ
สอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผลงาน
ด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ใน
ระดับมาก ความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปข้อเสนอแนะ

กลยุทธ์ที่ 1 ควรเพิ่มเติมแนวทางดำเนินงานเป็น โครงการพัฒนา
สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ควรเพิ่มเติมช่องทางการถ่ายทอดความรู้ในตัวชี้วัดความสำเร็จ

กลยุทธ์ที่ 4 ควรเพิ่มเติมช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้ในตัวชี้วัด
ความสำเร็จ เช่น line, Facebook, internet

ตาราง 10 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
1. พัฒนา แนวทาง การศึกษาสภาพ ปัจจุบันให้ได้ผลที่ รวดเร็ว ถูกต้อง	1. โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการจัดทำ ปฏิทินการนิเทศ ประจำปีของ สถานศึกษา 2. โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ในการนิเทศ ภายใน	1. ร้อยละของ ผู้บริหารและครูใน สังกัดที่สามารถ ปฏิบัติการนิเทศ ภายในตามขั้นตอนได้ 1. ร้อยละของ ผู้บริหารและครูใน สังกัดที่สามารถ วิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาสภาพ ปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
2. ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม	1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน	1. ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวางแผนการนิเทศภายในได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. พัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ	1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน	1. ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้และเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.22	0.44	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
โดยภาพรวม			4.78	0.42	มากที่สุด	4.41	0.72	มาก	4.41	0.56	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
4. ส่งเสริมการ ประเมินผล การนิเทศ ภายในที่มี ประสิทธิผล	1. โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการการ ประยุกต์ใช้ LINE Application และ Google Classroom กับการนิเทศภายใน 2. กิจกรรมสรุป และประเมินผลการ นิเทศภายใน	1. รอยละของผู้ บริหารและ ครูในสังกัดที่ สามารถ วิเคราะห์และ สรุปผล การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการ ได้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.22	0.44	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
	3. กิจกรรมประชุม ครูเพื่อประเมินผล ด้านการนิเทศ ภายในของ สถานศึกษา 4. กิจกรรมนิเทศ การจัดการเรียนรู้ ของครู	2. ร้อยละของ ผู้บริหารและครูใน สังกัดที่สามารถวาง แผนการนิเทศภายใน ได้ 3. ร้อยละของ สถานศึกษาในสังกัด ที่นำผลที่ได้จากการ นิเทศและประเมินผล ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาได้	4.67	0.50	มาก ที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.22	0.44	มาก	4.67	0.50	มาก ที่สุด
โดยภาพรวม			4.78	0.42	มาก ที่สุด	4.41	0.72	มาก	4.41	0.56	มาก	4.67	0.49	มาก ที่สุด

จากตาราง 10 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ ด้านกระบวนการนิเทศภายใน พบว่าโดยภาพรวม ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาแนวทางการศึกษาสภาพปัจจุบันให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการประเมินผลการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปข้อเสนอแนะ ไม่มี

ตาราง 11 สรุปผลการประเมินร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดสกลนคร ทั้ง 4 ด้าน

ประเด็นกลยุทธ์	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน	4.72	0.57	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด	4.72	0.57	มากที่สุด	4.83	0.39	มากที่สุด
2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	4.67	0.58	มากที่สุด	4.61	0.56	มากที่สุด	4.39	0.61	มาก	4.83	0.50	มากที่สุด
3. ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	4.72	0.58	มากที่สุด	4.61	0.66	มากที่สุด	4.58	0.56	มากที่สุด	4.75	0.46	มากที่สุด
4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน	4.78	0.42	มากที่สุด	4.41	0.72	มาก	4.41	0.56	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.72	0.54	มากที่สุด	4.59	0.60	มากที่สุด	4.53	0.58	มากที่สุด	4.77	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 11 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ทั้ง 4 ด้าน พบว่าโดยภาพรวม ความสอดคล้องทั้ง 4 ประเด็นกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) ความเหมาะสม ทั้ง 4 ประเด็นกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ความเป็นไปได้ ทั้ง 4 ประเด็นกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และความเป็นประโยชน์ ทั้ง 4 ประเด็นกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) อยู่ในระดับมากที่สุด

**ผลการประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders) ร่างกลยุทธ์
การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร โดยการประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders) จากผู้ทรงคุณวุฒิ
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา
จำนวน 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน คศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน และ
ครูผู้สอน จำนวน 4 คน ร่วมประชาพิจารณ์และตรวจสอบ 4 ประเด็น คือ 1) ความ
สอดคล้อง 2) ความเหมาะสม 3) ความเป็นไปได้ และ 4) ความเป็นประโยชน์

ผลการประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders) จากผู้ทรงคุณวุฒิ
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปประเด็นข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ประเด็นด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรม
ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งในสังกัด ดังนี้

1.1 กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการครูเกี่ยวกับกำหนดแนวทาง
และวิธีการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 กิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร
สถานศึกษา

1.3 กิจกรรมการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.4 กิจกรรมประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

2. ประเด็นด้านกระบวนการนิเทศภายใน เสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรม
ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งในสังกัด ดังนี้

2.1 กิจกรรมสรุปและประเมินผลการนิเทศภายใน

2.2 กิจกรรมสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาและ
ความต้องการด้านกระบวนการนิเทศภายใน

2.3 กิจกรรมสรุปผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา

2.4 กิจกรรมประชุมครูเพื่อประเมินผลด้านการนิเทศภายใน

2.5 กิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู

3. ประเด็นด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน เสนอแนะให้เพิ่มเติมตัวชี้วัดดังนี้

3.1 ร้อยละของครูที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.2 ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด

3.3 ร้อยละของครูที่มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

3.4 ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.5 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ ในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป

ตาราง 12 สรุปประเด็นข้อสังเกตจากการประชุมหารือ (Public hearing of stakeholders) ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นข้อสังเกต	ก่อนปรับแก้	ปรับแก้ตามข้อสังเกต
ประเด็นด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน เสนอแนะให้เพิ่ม	1.5.1 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	1.5.1 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
กิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งในสังกัด	1.5.2 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและนวัตกรรมการเทคโนโลยี	1.5.2 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและนวัตกรรมการเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
	1.5.3 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	1.5.3 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็นข้อสังเกต	ก่อนปรับแก้	ปรับแก้ตามข้อสังเกต
	1.5.4 โครงการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้	1.5.4 โครงการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้
		1.5.5 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล
		1.5.6 กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการครูเกี่ยวกับกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร
		1.5.7 กิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษา
		1.5.8 กิจกรรมการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
		1.5.9 กิจกรรมประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็น ข้อสังเกต	ก่อนปรับแก้	ปรับแก้ตามข้อสังเกต
ประเด็นด้าน กระบวนการ นิเทศภายใน เสนอแนะให้ เพิ่มกิจกรรม ที่เหมาะสมกับ บริบทของ สถานศึกษาแต่ ละแห่งในสังกัด	3.5.1 โครงการส่งเสริมและพัฒนา ครูให้มีคุณภาพสามารถจัด กิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตาม หลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิค ต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทุ่มเท เสี่ยสละและเต็มศักยภาพ	3.5.1 โครงการส่งเสริมและ พัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุม ตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้ เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทุ่มเทเสี่ยสละและเต็มศักยภาพ
	3.5.2 โครงการส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมี ความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.5.2 โครงการส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตดี
	3.5.3 โครงการส่งเสริมและพัฒนา ผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ มีทักษะการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจ และการจัดการที่ดี	3.5.3 โครงการส่งเสริมและ พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมี ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี
	3.5.4 โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผลงาน ด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	3.5.4 โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนสถานศึกษาให้มี คุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็นข้อสังเกต	ก่อนปรับแก้	ปรับแก้ตามข้อสังเกต
	3.5.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ	3.5.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ
	3.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน
	3.5.7 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจิตตวิญญานความเป็นครูในยุคศตวรรษที่ 21	3.5.7 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจิตตวิญญานความเป็นครูในยุคศตวรรษที่ 21
	3.5.8 โครงการศึกษาดูงาน	3.5.8 โครงการศึกษาดูงาน
		3.5.9 กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติและเสริมสร้างกำลังใจของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น
		3.5.10 โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น
		3.5.11 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารให้มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็นข้อสังเกต	ก่อนปรับแก้	ปรับแก้ตามข้อสังเกต
		3.5.12 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
		3.5.13 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
		3.5.14 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา
		3.5.15 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็น ข้อสังเกต	ก่อนปรับแก้	ปรับแก้ตามข้อสังเกต
ประเด็น ด้านประสิทธิผล ของการนิเทศ ภายใน เสนอแนะให้เพิ่ม ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด 3.6.1 ร้อยละของครูในสังกัด ที่สามารถจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตร กำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ	ตัวชี้วัด 3.6.1 ร้อยละของครูในสังกัดที่ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ
	3.6.2 ร้อยละของครูที่สามารถ จัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้	3.6.2 ร้อยละของครูที่สามารถ จัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้
	3.6.3 ร้อยละของผู้เรียนใน สังกัดที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละ ช่วงชั้น	3.6.3 ร้อยละของผู้เรียนในสังกัด ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น
	3.6.4 ร้อยละของผู้บริหารใน สังกัดที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและ การจัดการที่ดี	3.6.4 ร้อยละของผู้บริหารใน สังกัดที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการ จัดการที่ดี
	3.6.5 ร้อยละของสถานศึกษา ในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบ คุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง มีผลงาน ด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	3.6.5 ร้อยละของสถานศึกษา ในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบ คุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง มีผลงาน ด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ การเรียนรู้ครอบคลุมตาม หลักสูตรกำหนด

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็นข้อสังเกต	ก่อนปรับแก้	ปรับแก้ตามข้อสังเกต
		3.6.6 ร้อยละของครูที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู
		3.6.7 ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด
		3.6.8 ร้อยละของครูที่มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน
		3.6.9 ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี
		3.6.10 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ ในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป

ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และได้กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

วิสัยทัศน์

การนิเทศภายในของสถานศึกษาในจังหวัดสกลนครมีขอบข่ายการนิเทศภายในชัดเจน ปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประสิทธิผลด้วยกระบวนการนิเทศภายในที่รอบด้าน

พันธกิจ

พัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. เพื่อให้สถานศึกษามีกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกองค์ประกอบหลักออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน

1.1 วิสัยทัศน์

พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลัดและใช้สื่อการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

1.2 พันธกิจ

1.2.1 มุ่งนิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพ สังคมปัจจุบัน

1.2.2 มุ่งนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 มุ่งนิเทศเพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้

1.2.4 มุ่งนิเทศเพื่อส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.3 เป้าประสงค์

1.3.1 ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

1.3.2 ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

1.3.3 ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้

1.3.4 ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล

1.4 กลยุทธ์

1.4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย

1.4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้

1.4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล

1.5 โครงการ/กิจกรรม

1.5.1 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.5.2 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.5.3 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย

1.5.4 โครงการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.5.5 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์การวัด
และประเมินผล

1.5.6 กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการครูเกี่ยวกับกำหนด
แนวทางและวิธีการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร

1.5.7 กิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
ตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.5.8 กิจกรรมการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.5.9 กิจกรรมประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.6 ตัวชี้วัด

1.6.1 ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษาได้

1.6.2 ร้อยละของครูที่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้
สอดคล้องตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.6.3 ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้
สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้

1.6.4 ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์
การวัดและประเมินผลได้

2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

2.1 วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้และทักษะในการนิเทศ
ภายใน

2.2 พันธกิจ

2.2.1 มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะด้านการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารและครู

2.2.2 มุ่งส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูใน
การนิเทศภายใน

2.2.3 มุ่งพัฒนาสื่อและเครื่องมือประกอบการนิเทศภายใน

2.3 เป้าประสงค์

2.3.1 ผู้บริหารและครูมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศภายใน

2.3.2 ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.3.3 สถานศึกษามีสื่อและเครื่องมือประกอบการนิเทศภายใน และพัฒนาผู้บริหารและครู

2.4 กลยุทธ์

2.4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศ

2.4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน

2.5 แนวทางการดำเนินงาน/โครงการ

2.5.1 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนทักษะการบริหารจัดการและความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู

2.5.2 โครงการให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.5.3 โครงการจัดทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา

2.5.4 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู

2.5.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทางด้านภาวะผู้นำและการนิเทศภายใน

2.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา

2.6 ตัวชี้วัด

2.6.1 ร้อยละของผู้บริหารและครูมีทักษะการบริหารจัดการ และมีความสามารถในการนิเทศ

2.6.2 ร้อยละของผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.6.3 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน

2.6.4 ร้อยละของผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.6.5 ร้อยละของบุคลากรมีทักษะการบริหารจัดการ และมีความสามารถในการนิเทศ

3. ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

3.1 วิสัยทัศน์

สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

3.2 พันธกิจ

มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้บริหารและครูในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

3.3 เป้าประสงค์

3.3.1 ครูมีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทุ่มทะเลี่ยสละและเต็มคักยภาพ

3.3.2 ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3.3.3 ผู้บริหารมีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.3.4 สถานศึกษามีคุณภาพด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับมีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

3.4 กลยุทธ์

3.4.1 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทুমเทเสี่ยสละและเต็มคักยภาพ

3.4.2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3.4.3 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

3.5 โครงการ/กิจกรรม

3.5.1 โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทুমเทเสี่ยสละและเต็มคักยภาพ

3.5.2 โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3.5.3 โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.5.4 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

3.5.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ

3.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.5.7 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจิตตวิญญานความเป็นครูในยุคศตวรรษที่ 21

3.5.8 โครงการศึกษาดูงาน

3.5.9 กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติและเสริมสร้างกำลังใจของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

3.5.10 โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น

3.5.11 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารให้มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

3.5.12 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3.5.13 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3.5.14 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา

3.5.15 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา

3.6 ตัวชี้วัด

3.6.1 ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ

3.6.2 ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้

3.6.3 ร้อยละของผู้เรียนในสังกัดที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น

3.6.4 ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.6.5 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

3.6.6 ร้อยละของครูที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.6.7 ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด

3.6.8 ร้อยละของครูที่มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

3.6.9 ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.6.10 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ ในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป

4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

4.1 วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนากระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.2 พันธกิจ

4.2.1 มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการของบุคลากรและชุมชน

4.2.2 มุ่งพัฒนากระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

4.2.3 มุ่งพัฒนาและดำเนินการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน

4.2.4 มุ่งพัฒนาและนิเทศ ติดตาม การนิเทศภายใน

4.3 เป้าประสงค์

4.3.1 ผู้บริหารและครูทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครู นักเรียน และชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4.3.2 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและ
ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างชัดเจน

4.3.3 ผู้บริหารและครูดำเนินการตามขั้นตอน เนื้อหาและ
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน

4.3.4 สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศและประเมินผล
ไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4.4 กลยุทธ์

4.4.1 พัฒนาแนวทางการศึกษาสภาพปัจจุบันให้ได้ผลที่รวดเร็ว
ถูกต้อง

4.4.2 ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็น
รูปธรรม

4.4.3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ

4.4.4 ส่งเสริมการประเมินผลการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล

4.5 โครงการ/กิจกรรม

4.5.1 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำปฏิทินการนิเทศ
ประจำปีของสถานศึกษา

4.5.2 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ในการนิเทศภายใน

4.5.3 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจ
แก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน

4.5.4 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ในการนิเทศภายใน

4.5.5 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจ
แก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน

4.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประยุกต์ใช้ LINE
Application และ Google Classroom กับการนิเทศภายใน

4.5.7 โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพครูในการประเมินผลและนำ
ผลการประเมินไปใช้พัฒนา

4.5.8 กิจกรรมสรุปและประเมินผลการนิเทศภายใน

4.5.9 กิจกรรมสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพ
ปัญหาและความต้องการด้านกระบวนการนิเทศภายใน

4.5.10 กิจกรรมสรุปผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา

4.5.11 กิจกรรมประชุมครูเพื่อประเมินผลด้านการนิเทศภายใน

4.5.12 กิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู

4.6 ตัวชี้วัด

4.6.1 ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถปฏิบัติการ
นิเทศภายในตามขั้นตอนได้

4.6.2 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศ
และประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้

4.6.3 ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวิเคราะห์และ
สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการได้

4.6.4 ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวางแผนการ
นิเทศภายในได้

4.6.5 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศ
และประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้

**ขั้นตอนที่ 7 ผลการประเมินผลกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**
ผลการประเมินผลกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จากผู้เชี่ยวชาญและ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 30 คน ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านข้อบ่งชี้ของการนิเทศภายใน

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ ครูพัฒนา หลักสูตรให้ ทันสมัย	1. โครงการ พัฒนาครู เกี่ยวกับการ จัดทำและพัฒนา หลักสูตร	1. ร้อยละของ ครูที่สามารถ จัดทำและ พัฒนา หลักสูตรได้	4.75	0.43	มากที่สุด	4.88	0.32	มากที่สุด	4.76	0.66	มากที่สุด	4.66	0.70	มากที่สุด

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
2. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครู พัฒนาตนเองเรื่อง เทคนิควิธีการ สอนและนำ นวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการ จัดกิจกรรม การเรียนรู้	1. โครงการ พัฒนาครู เกี่ยวกับ เทคนิค วิธีการสอน และนำ นวัตกรรม เทคโนโลยีมา ใช้ในการจัด กิจกรรมการ เรียนรู้	1. ร้อยละของ ครูที่สามารถ ออกแบบการ จัดการเรียนรู้ ได้สอดคล้อง ตามหลักสูตร	4.68	0.70	มากที่สุด	4.85	0.33	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด	4.88	0.32	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	1. โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย	1. ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด	1. โครงการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2. โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล	1. ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลได้	4.67	0.71	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.56	0.73	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	3. กิจกรรมการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร 4. กิจกรรมประเมินผลการใช้หลักสูตร	1. ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลได้	4.67	0.71	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.56	0.73	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
โดยภาพรวม			4.72	0.57	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด	4.72	0.57	มากที่สุด	4.83	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 13 ผลการประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดสกลนคร **ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน** พบว่าโดยภาพรวม ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 14 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
1. ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้นิเทศมี ทักษะการ บริหารจัดการ และมี ความสามารถ ในการนิเทศ	1. โครงการ ส่งเสริมและ สนับสนุนทักษะ การบริหาร จัดการและ ความสามารถ ในการนิเทศที่ จำเป็นสำหรับ ผู้บริหารและครู	1. ร้อยละของผู้ นิเทศมีทักษะ การบริหาร จัดการและมี ความสามารถ ในการนิเทศ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.78	0.67	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการ นิเทศ และประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน	1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู	1. รอยละของผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการ นิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน	4.56	0.73	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน	1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	1. ร้อยละของบุคลากรมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศ 2. ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน	4.56	0.73	มากที่สุด	4.56	0.73	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
โดยรวม			4.67	0.58	มากที่สุด	4.61	0.56	มากที่สุด	4.39	0.61	มาก	4.83	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 14 ผลการประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน พบว่าโดยภาพรวม ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการ และมีความสามารถในการนิเทศ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 15 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
1. ส่งเสริมและ พัฒนาครูให้มี คุณภาพ สามารถจัด กิจกรรมการ เรียนรู้ ครอบคลุม ตามหลักสูตร กำหนด โดยใช้ เทคนิคต่าง ๆ	1. โครงการ ส่งเสริมและ พัฒนาครูให้มี คุณภาพ สามารถจัด กิจกรรมการ เรียนรู้ ครอบคลุม ตามหลักสูตร กำหนด โดยใช้ เทคนิคต่าง ๆ	1. รอยละของ ครูในสังกัดที่ สามารถจัด กิจกรรมการ เรียนรู้ ครอบคลุม ตามหลักสูตร กำหนด โดยใช้ เทคนิคต่าง ๆ	4.78	0.67	มากที่สุด	4.67	0.71	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	1. ร้อยละของผู้เรียนในสังกัดที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.71	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	1. ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	4.67	0.71	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
4. ส่งเสริมและ สนับสนุน สถานศึกษาให้มี คุณภาพด้านการ จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ตรวจสอบ คุณภาพ ปรับปรุง และพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง มี ผลงานด้าน วิชาการ ชุมชน ยอมรับ	1. โครงการ ส่งเสริมและ สนับสนุน สถานศึกษาให้มี คุณภาพด้านการ จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ตรวจสอบ คุณภาพ มีผลงาน ด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	1. ร้อยละของ สถานศึกษาใน สังกัดมีคุณภาพ ด้านการจัด กิจกรรมการ เรียนรู้ ตรวจสอบ คุณภาพ ปรับปรุง และพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้าน วิชาการ ชุมชน ยอมรับ	4.67	0.71	มาก ที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก
โดยภาพรวม			4.72	0.58	มาก ที่สุด	4.61	0.66	มาก ที่สุด	4.58	0.56	มาก ที่สุด	4.75	0.46	มาก ที่สุด

จากตาราง 15 ผลการประเมินกลยุทธ์ ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน พบว่าโดยภาพรวม ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปข้อเสนอแนะ

กลยุทธ์ที่ 1 ควรเพิ่มเติมแนวทางดำเนินงานเป็น โครงการพัฒนาสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ควรเพิ่มเติมช่องทางการถ่ายทอดความรู้ในตัวชี้วัดความสำเร็จ

กลยุทธ์ที่ 4 ควรเพิ่มเติมช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้ในตัวชี้วัดความสำเร็จ เช่น line, Facebook, internet

ตาราง 16 ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			X	S.D.	แปล ความ	X	S.D.	แปล ความ	X	S.D.	แปล ความ	X	S.D.	แปล ความ
1. พัฒนา แนวทาง การศึกษาสภาพ ปัจจุบันให้ได้ผลที่ รวดเร็ว ถูกต้อง	1. โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการจัดทำ ปฏิทินการนิเทศ ประจำปีของ สถานศึกษา 2. โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรในการ นิเทศภายใน	1. ร้อยละของผู้บริหาร และครูในสังกัดที่ สามารถปฏิบัติการ นิเทศภายในตาม ขั้นตอนได้ 1. ร้อยละของผู้บริหาร และครูในสังกัดที่ สามารถวิเคราะห์และ สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการได้	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.33	0.71	มาก	4.56	0.53	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
2. ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม	1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน	1. ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวางแผนการนิเทศภายในได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.44	0.73	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. พัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ	1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน	1. ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้และเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.22	0.44	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
โดยภาพรวม			4.78	0.42	มากที่สุด	4.41	0.72	มาก	4.41	0.56	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
4. ส่งเสริมการ ประเมินผล การนิเทศ ภายในที่มี ประสิทธิผล	1. โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการการ ประยุกต์ใช้ LINE Application และ Google Classroom กับการนิเทศภายใน 2. กิจกรรมสรุป และประเมินผลการ นิเทศภายใน	1. ร้อยละของ ผู้บริหารและ ครูในสังกัดที่ สามารถ วิเคราะห์และ สรุปผล การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการ ได้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.22	0.44	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
	3. กิจกรรมประชุม ครูเพื่อประเมินผล ด้านการนิเทศ ภายในของ สถานศึกษา 4. กิจกรรมนิเทศ การจัดการเรียนรู้ ของครู	2. ร้อยละของ ผู้บริหารและครูใน สังกัดที่สามารถวาง แผนการนิเทศภายใน ได้ 3. ร้อยละของ สถานศึกษาในสังกัด ที่นำผลที่ได้จากการ นิเทศและประเมินผล ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาได้	4.67	0.50	มาก ที่สุด	4.44	0.73	มาก	4.22	0.44	มาก	4.67	0.50	มาก ที่สุด
โดยภาพรวม			4.78	0.42	มาก ที่สุด	4.41	0.72	มาก	4.41	0.56	มาก	4.67	0.49	มาก ที่สุด

จากตาราง 16 ผลการประเมินกลยุทธ์ ด้านด้านกระบวนการนิเทศภายใน พบว่าโดยภาพรวม ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาแนวทางการศึกษาสภาพปัจจุบันให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการประเมินผลการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปข้อเสนอแนะ

ตาราง 17 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 4 ด้าน

ประเด็นกลยุทธ์	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน	4.71	0.56	มากที่สุด	4.74	0.48	มากที่สุด	4.74	0.57	มากที่สุด	4.81	0.37	มากที่สุด
2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	4.67	0.57	มากที่สุด	4.65	0.56	มากที่สุด	4.38	0.60	มาก	4.80	0.51	มากที่สุด
3. ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน	4.72	0.55	มากที่สุด	4.65	0.66	มากที่สุด	4.55	0.58	มากที่สุด	4.74	0.47	มากที่สุด
4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน	4.74	0.42	มากที่สุด	4.44	0.72	มาก	4.46	0.57	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.72	0.53	มากที่สุด	4.63	0.61	มากที่สุด	4.52	0.58	มากที่สุด	4.75	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 17 ผลการประเมินกลยุทธ์ทั้ง 4 ด้าน พบว่าโดยภาพรวม ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร สรุปผลตามลำดับ
ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการวิจัย
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
ของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปี 2566 จำนวน 8,182 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 360 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์

ผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 10 คน และผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders) จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด

สกลนคร มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีความเชื่อมั่น 0.98 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 6

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และประชาพิจารณ์ (Public hearing of stakeholders) เพื่อวิพากษ์กลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 7 การประเมินกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาและองค์ประกอบของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน 2) ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 3) ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน และ 4) ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

1.1 สภาพปัจจุบันของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้เทคนิคประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อเรียงลำดับความสำคัญของการนิเทศภายใน พบว่า ค่าความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน โดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง

0.27-0.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน 2) ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายใน 3) ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน 4) ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

2. กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) โครงการ/กิจกรรม 6) ตัวชี้วัด สรุปได้ 4 ประเด็น 15 กลยุทธ์ 42 โครงการ/กิจกรรม 24 ตัวชี้วัด เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ คือ ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน 4 กลยุทธ์ 9 โครงการ/กิจกรรม 4 ตัวชี้วัด ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 3 กลยุทธ์ 6 โครงการ/กิจกรรม 5 ตัวชี้วัด ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน 4 กลยุทธ์ 15 โครงการ/กิจกรรม 10 ตัวชี้วัด ด้านกระบวนการนิเทศภายใน 4 กลยุทธ์ 12 โครงการ/กิจกรรม 5 ตัวชี้วัด

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเมินกลยุทธ์ 4 ประเด็น คือ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีข้อค้นพบดังนี้

3.1 ความสอดคล้อง (Congruity) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน และด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ตามลำดับ

3.2 ความเหมาะสม (Propriety) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านขอบข่ายของการ

นิเทศภายใน ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน และด้านกระบวนการนิเทศภายใน ตามลำดับ

3.3 ความเป็นไปได้ (Feasibility) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านขอข่ายของการนิเทศภายใน ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน ด้านกระบวนการนิเทศภายใน และด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ตามลำดับ

3.4 ความเป็นประโยชน์ (Utility) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านขอข่ายของการนิเทศภายใน ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน และด้านกระบวนการนิเทศภายใน ตามลำดับ

อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาและองค์ประกอบของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านขอข่ายของการนิเทศภายใน 2) ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน 3) ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน และ 4) ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบ

นิเทศภายใน และรวบรวมกระบวนการนิเทศภายในที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็น กระบวนการเดียวกัน และได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับขอบข่ายขอบการนิเทศภายในเป็น การกิจที่ต้องดำเนินการในการทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายหรือยกระดับคุณภาพ ของผู้เรียน จะมีการพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การผลิตและการใช้ สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ส่วนในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศ ภายใน สิ่งซึ่งส่งผลให้การนิเทศภายในบรรลุเป้าหมายนั้นจะประกอบด้วย ความรู้และ ทักษะของบุคลากรการนิเทศภายใน ทักษะเฉพาะตัว ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ของบุคลากรนิเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ใช้อำนาจอิทธิพลการตัดสินใจ โน้มน้าวจิตใจสร้างความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์ที่ดี แก่ครูผู้สอนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหา พฤติกรรมของครูก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศ และหลังการนิเทศ กระบวนการนิเทศภายใน ก็เป็นด้านที่สำคัญเพราะเป็นลำดับขั้นในการทำงานร่วมกันอย่าง มีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ มีการกำหนดแผนงานโครงการ กิจกรรมการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มาร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน ตลอดจนมีการการประเมินผลการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ สุกัลยา นิยมทอง (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการนิเทศภายในที่จะส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับการร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศ การใช้วิธีนิเทศต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศให้ชัดเจน และเกิดผล ในการนิเทศให้มากที่สุด อีกทั้งการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมในการนิเทศก็ต้องมีการ จัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศให้ตรงตามการนิเทศนั้น ๆ มีระบบติดตามประเมิน ที่เน้นผลงานและมีการเผยแพร่ขยายผล ชวนพิศ คาคสนิท (2562, หน้า 27 - 28) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายของการนิเทศภายใน ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล เพิ่มพูล รมศรี (2561, หน้า 50) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้าน การนิเทศภายในที่จะประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ บุคลากร วิธีการ

และเทคนิคการนิเทศ สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ระบบข้อมูลและสารสนเทศ การวางแผน การประเมินผล และการเผยแพร่และขยายผล และชฎากรณ์ บรรเลงรมย์ (2562, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านการตัดสินใจ และปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปิยานุช เหลลากลม (2556, หน้า 18) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผน การสร้างเครื่องมือ การปฏิบัติตามแผน การติดตาม ประเมินผล วิทยา แสนแป้ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการนิเทศภายในเป็น ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและความร่วม แรงร่วมใจของทีมงานในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนินกิจกรรมให้องค์กรมีผลงานตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดสำหรับความหมายของประสิทธิผลในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านคุณภาพครู ด้านคุณภาพผู้เรียนด้านคุณภาพผู้บริหารและด้านคุณภาพของสถานศึกษา และซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2554, หน้า 110 – 114) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความ คิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมิน คุณภาพภายนอกในระดับดีมาก พบว่าผลการวิเคราะห์ภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมิน คุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการ จัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน มัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อัมพวรรณ สิริรักษ์ (2561, หน้า 28 – 60) ที่ได้สรุปปัจจัยองค์ประกอบการนิเทศ ภายในที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศภายในเป็นปัจจัยใหญ่ ๆ 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการ บริหาร ประกอบด้วย นโยบายการบริหารโรงเรียนการจัดโครงสร้างการนิเทศภายใน โรงเรียนและภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การศึกษาสภาพและความต้องการนิเทศภายในโรงเรียน การวางแผนการนิเทศ การสร้าง สื่อและเครื่องมือการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศและการประเมินและรายงานผลการนิเทศ 3) ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบไปด้วย ประสพการณ์ทำงาน การพัฒนาบุคลากรและการ เลือกรสรรบุคลากร 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย การสร้างขวัญและกำลังใจ

การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัลยา นิยมทอง (2562, หน้า 12) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายของการนิเทศภายในที่จะ ส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากร ในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การใช้วิธีนิเทศต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการนิเทศให้ชัดเจน และเกิดผลในการนิเทศให้มากที่สุด อีกทั้งการกำหนดวิธีการหรือ กิจกรรมในการนิเทศก็ต้องมีการจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศให้ตรงตามการ นิเทศนั้น ๆ มีระบบติดตามประเมินที่เน้นผลงานและมีการเผยแพร่ขยายผล

2. จากผลการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) โครงการ/กิจกรรม 6) ตัวชี้วัด สรุปได้ 4 ประเด็นกลยุทธ์ 15 กลยุทธ์ 42 โครงการ/ กิจกรรม 24 ตัวชี้วัด เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ คือ ด้านขอบข่ายของการ นิเทศภายใน 4 กลยุทธ์ 9 โครงการ/กิจกรรม 4 ตัวชี้วัด ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศ ภายใน 3 กลยุทธ์ 6 โครงการ/กิจกรรม 5 ตัวชี้วัด ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน 4 กลยุทธ์ 15 โครงการ/กิจกรรม 10 ตัวชี้วัด ด้านกระบวนการนิเทศภายใน 4 กลยุทธ์ 12 โครงการ/กิจกรรม 5 ตัวชี้วัด อาจเป็นเพราะที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและสร้างกลยุทธ์ ตามขั้นตอนอย่างละเอียดโดยมีผู้เชี่ยวชาญร่วมในกระบวนการสร้างและพัฒนาในแต่ละ ขั้นตอนส่งผลให้ได้กลยุทธ์ที่มีความสมบูรณ์ ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นทิศทางขององค์กรที่ทุกคน ในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาไปสู่อนาคตที่ท้าทาย ความสามารถเป็นพลังที่ปลุกเร้าหรือผลักดันให้ทุกคนในองค์กรมีความตระหนักที่จะเป็น น้าหนึ่งใจเดียวกันสานฝันไปสู่ความสำเร็จภายใต้สถานการณ์ที่เป็นจริง และสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์ได้ทั้งก่อน หรือหลังจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกขององค์กรแล้ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ พันธกิจนั้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกหน้าที่ขององค์กรและการปฏิบัติงาน หรือดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของที่ตั้งไว้ ดำเนินงานภายในขอบเขตที่จำกัดขององค์กร องค์กร หรือเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐานขององค์กรที่ต้องทำ ไม่ทำไม่ได้ เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุดเป้าประสงค์ก็เป็นกรอบชี้้นำในการกำหนดกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการ โดยมีความสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์เป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดผลดี

ต่อองค์กรในการประเมินผลความสำเร็จ ประเมินผลด้านกระบวนการและการปรับแผนปฏิบัติการขององค์กร และอีกประการหนึ่งคือตัวชี้วัดก็เป็นเครื่องมือหรือดัชนีที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งจะวัดผลและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้ ตัวประกอบประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะ ความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพขององค์กรได้ แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง องค์ประกอบของกลยุทธ์ที่ผู้วิจัยได้อภิปรายข้างต้นมีความสอดคล้องกับคำกล่าวของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด อภินันท์ชัย แกระหัน (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อมและปัญหาความต้องการขององค์กรทางเลือกและการคัดทางเลือก กลยุทธ์และการตัดสินใจกลยุทธ์ และ 6) กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ วิเชยงค์ดี ทิพสิงห์ (2563, หน้า 89) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ และตัวชี้วัด และมีนักวิชาการต่างประเทศ Hill & Jones (1995, pp. 7 – 14) กล่าวว่า กลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) การเลือกพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการแข่งขันภายนอกเพื่อหาโอกาสและอุปสรรค 3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง 4) การเลือกกลยุทธ์จากจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนโดยใช้โอกาสจากภายนอกและการตอบโต้กับอุปสรรคภายนอก และ 5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายในแล้วเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม นั่นคือการกำหนดกลยุทธ์โดยเปรียบเทียบกัน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมักเกี่ยวข้องกับการออกแบบโครงสร้างองค์กรและระบบควบคุมเพื่อให้องค์กรนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งลักษณะการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นกระบวนการจากผู้บริหารระดับสูงลงล่างจะเป็นกลยุทธ์ตั้งใจ ในขณะที่กลยุทธ์บังเกิดจะเป็นกระบวนการที่จากฝ่ายปฏิบัติล่างขึ้นไปข้างบน Hunger & Wheelen (1995, pp. 7 – 16) ได้กล่าวว่า กระบวนการ กลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเป็นขั้นตอนแรกของการกระบวนการ โดยสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ซึ่งจะเป็นขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์

ขององค์กร จากนั้นในขั้นตอนการดำเนินกลยุทธ์จะมีส่วนสัมพันธ์กับโปรแกรม (กิจกรรม) งบประมาณและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ก็ได้ สำหรับการควบคุมและประเมินกลยุทธ์นั้นมีจุดมุ่งหมายสำหรับตรวจสอบควบคุม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ข้อมูลที่ได้ในแต่ละครั้งก็มีส่วนที่จะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ชัย แกะระหัน (2562, หน้า 128) ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) และ 2) สร้างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการความจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา 2) ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา 3) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และ 6) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2. กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) มีองค์ประกอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร 2) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 3) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการขององค์กร 4) การกำหนดทางเลือก 5) การกำหนดกลยุทธ์ และ 6) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีกลยุทธ์ จำนวน 6 กลยุทธ์ 61 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 102 โครงการ 485 กิจกรรม แยกรายละเอียดตามกลยุทธ์ ดังนี้

1) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 18 โครงการ 90 กิจกรรม 2) กลยุทธ์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 12 โครงการ 71 กิจกรรม 3) กลยุทธ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 20 โครงการ 75 กิจกรรม 4) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 23 โครงการ 138 กิจกรรม 5) กลยุทธ์ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบด้วย 11 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 14 โครงการ 67 กิจกรรม และ 6) กลยุทธ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 15 โครงการ 44 กิจกรรม และการประเมินร่างกลยุทธ์ โดยอิงผู้เชี่ยวชาญและการจัดประชาพิจารณ์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านอรรถประโยชน์จากการประเมิน ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. จากผลการประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า การประเมินกลยุทธ์ 4 ประเด็น คือ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและสร้างแบบประเมินกลยุทธ์ตามขั้นตอนอย่างละเอียดโดยมีผู้เชี่ยวชาญร่วมในกระบวนการแต่ละขั้นตอน รวมทั้งอาจเป็นเพราะที่ผู้วิจัยได้จัดการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการทำประชาพิจารณ์ จึงทำให้กลยุทธ์มีความสมบูรณ์และนำไปใช้ได้ต่อไป การประเมินกลยุทธ์ต้องพิจารณาและตรวจสอบในประเด็น ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การยอมรับในกลุ่มที่เกี่ยวข้องต้องมีการติดตามและประเมินผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้มีการระดมสมองของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การนิเทศภายใน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และวิจารณ์ รวมถึงเน้นการพิจารณาและมุ่งหาข้อสรุปที่ลงตัวของกลยุทธ์การนิเทศภายในการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และการประชาพิจารณ์ก็เป็นอีกหนึ่งกระบวนการที่สำคัญ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด

สกลนคร ได้แสดงความคิดเห็นโดยการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล จากที่อภิปรายมาข้างต้น มีความสอดคล้องกับคำกล่าวของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวไว้ได้แก่ อนิวัช แก้วจำนง (2559, หน้า 197 – 198) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงหลักพื้นฐานในการประเมิน 3 ประการ ได้แก่ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสม หลักเกณฑ์ที่เป็นไปได้ และหลักเกณฑ์ของการยอมรับได้ และสอดคล้องกับ สุพานี สฤญวานิช (2561, หน้า 290) ที่กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์เป็นการติดตามให้ทราบว่ามีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ ประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ และความสอดคล้องเป็นไปได้อย่างองค์การรวมทั้งกลไกต่าง ๆ ในการควบคุม ประเมินว่าสภาพแวดล้อมที่สำคัญและสัมพันธ์กับกิจการนั้นเปลี่ยนไปอย่างไรบ้าง และกิจการได้ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อย่างไรและให้ทราบว่าผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร บรรลุตามที่กำหนดไว้หรือไม่มีความแตกต่างไปจากแผนมากนักน้อยแค่ไหน สาเหตุของความแตกต่างนั้นเกิดจากอะไร เช่น ไม่ได้มีการวิเคราะห์อย่างเพียงพอ หรือว่าเนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปเมื่อทราบสาเหตุจะได้ดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสม และสามารถจัดวางวิสัยและผลประโยชน์ตอบแทนให้เหมาะสมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามแผนกลยุทธ์นั้นอย่างเหมาะสม สมชาย ภคภาสวณิช (2561, หน้า 198 – 200) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์ในการประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย ประการแรก คือ หลักการพิจารณาความเหมาะสม (Suitability) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้นั้นมีความเหมาะสมเพียงไร โดยพิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ประการที่สอง คือ การพิจารณาบนพื้นฐานของหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) กล่าวคือ เป็นการประเมินว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของภายในกรอบขององค์กร มองถึงความเป็นไปได้ในเรื่องของทิศทาง กล่าวคือเป็นการประเมินโอกาสสำเร็จในการนำกลยุทธ์มาดำเนินการด้วยทรัพยากรที่มีขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ประการที่สาม คือ การพิจารณาถึงการยอมรับ (Acceptability) กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่ากลยุทธ์ที่ใช้นั้นแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ก็ต้องคำนึงถึงการเห็นด้วยและยอมรับของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร กล่าวคือ เป็นการประเมินที่พิจารณาถึงการยอมรับ เช่น การยอมรับในระดับประเทศ ถ้าหากว่าโครงการต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกหรือองค์กรทางด้านการเมือง และเป็นมาตรการที่เป็นที่ยอมรับได้ในทางการเมือง เป็นต้น

และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 152) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน หรือครูที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นผู้นิเทศกับครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ ในการทำให้ครูมีความเข้มแข็งทางวิชาการ ทั้งการจัดทำหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นใน 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครูต่อการนิเทศและคุณภาพผู้เรียน และผลการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษาสำหรับความหมายของประสิทธิผลของการนิเทศภายในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนิเทศภายในที่ปรารถนาหรือเป็นไปตามความคาดหวังไว้ ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรการวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพผู้บริหาร 4) คุณภาพของสถานศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพสิน สมังคละ (2559, หน้า 142) ที่ทำวิจัยเรื่อง ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ประกอบด้วย ด้านครู ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความตระหนักในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน ครูให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้านนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ พลพิทักษ์ (2563, หน้า 186) ทำการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ในจังหวัดนครพนม มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี

(พ.ศ. 2560 – 2579) ในจังหวัดนครพนม 2) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย และ 3) ตรวจสอบและประเมินข้อเสนอเชิงนโยบาย ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการศึกษาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) พบว่าสภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางและแนวทางการพัฒนาอยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ในจังหวัดนครพนม มี 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มี 3 เป้าหมาย 10 แนวทางการพัฒนา 2) ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มี 3 เป้าหมาย 11 แนวทางการพัฒนา 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มี 4 เป้าหมาย 14 แนวทางการพัฒนา 4) ด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา มี 3 เป้าหมาย 10 แนวทางการพัฒนา 5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มี 3 เป้าหมาย 10 แนวทางการพัฒนา 6) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มี 4 เป้าหมาย 8 แนวทางการพัฒนา ผลการตรวจสอบ และประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้

1.2 กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีแนวทางการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.3 กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสอดคล้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปปรับใช้ได้ทั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อให้มีความครอบคลุมพื้นที่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อความทั่วถึงและเป็นประโยชน์และครอบคลุมพื้นที่มากขึ้น

2.2 ควรดำเนินการการขับเคลื่อนและติดตามผลนำไปสู่การปฏิบัติการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อให้ได้มาซึ่งผลจากการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่อไป

2.3 ควรใช้รูปแบบการวิจัยที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นประเด็นกลยุทธ์จากผลการวิจัยครั้งนี้ หากประสบผลสำเร็จควรมีการเผยแพร่เพื่อนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองทอง จิระเดชากุล. (2560). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กรุณา โธชาลี. (2560). *ทักษะการนิเทศของผู้ทำหน้าที่การนิเทศภายในโรงเรียน*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กาญจนา จันทะพันธ์. (2562). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). *กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น*
พื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย.
- _____. (2551). *การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยา นิยมทอง. (2562). *การนิเทศในสถานศึกษา*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก
http://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503_8_t.pdf. 16 พฤษภาคม
2564.
- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อ*
พัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2558). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชาวัฒน์. (2562). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาโดยกรรมการสถานศึกษา*
ขั้นพื้นฐานผู้เป็นบุคคลภายนอก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรวรรณ สุวรรณสาม. (2558). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*.
กรุงเทพฯ.

- จรัญ น่วมมะโน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).
- จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์. (2556). รูปแบบการนิเทศการศึกษาโดยกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้เป็นบุคคลภายนอก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ฉัตรชัย จูมวงศ์. (2558). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชวนพิศ คาคสนิท. (2562). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์. (2562). รูปแบบการบริการการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ต่อศักดิ์ เนียมวิสัย. (2562). แนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญเหลือ บุพผามาลา. (2558). ตัวแบบการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 ของกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทองใบ ทองมาก. (2561). รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ทิตนา แหมมณี. (2557). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2560). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). สภาพและปัญหาการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนาศักดิ์ ศิริปัญญนันท์. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- นันทยา หุตานวัตร. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และปรีชา สามัคคี. (2559). รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินแผนงานและโครงการในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประกิต สิงห์ทอง. (2552). การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประภาส ไชยมี. (2546). การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านนาจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดยโสธร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปียานูช เหลากลม. (2556). ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ประนอม ทรงสะอาด. (2545). ผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
ที่มีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2547). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ:
ศูนย์สื่อเสริมการพิมพ์.
- พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2560). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.
- พงษ์ศักดิ์ ทองไชย. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิสัน โพนทัน. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เพิ่มพูล ร่มศรี. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์ธิดา วัจนวงศ์ปัญญา. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึด
หลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพลิน สุ่มงคละ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน
สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาวดี หินขาว. (2563). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูและแนวทางการ
พัฒนาการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยรรยง ศิริภูมิ. (2552). การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- เยาวเรศ จิตต์ตรง. (2556). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5
 อัครสังฆมณฑล. กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม:
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชภูมิ สมสมัย. (2559). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอน
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 5(2), 95 – 107.
- รัศมี ภูกันตัน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ. (2549). ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษระดับ
 มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณดี สุธาพาณิชย์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนระดับ
 ประถมศึกษาจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
 นอร์ทกรุงเทพ.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก.
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณิ์ ภิรมย์คำ. (2558). รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลต่อการบริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กาญจนบุรี:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2553). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช. (พิมพ์ครั้งที่ 12).
 นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
 นครปฐม.
- วันชัย อยู่ตรง. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาระดับ
 ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วาธินี ไปร่งมาก. (2548). การนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วิชนีย์ ทศตะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- วิชัย มานะพิมพ์. (2556). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียนระดับ
มัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิภา อยู่คง. (2555). การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- วัฒนา สายเชื้อ. (2561). การบริหาร หลักการวางกลยุทธ์ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
บริษัทอักษรภาพพัฒนา.
- ศักดิ์ดา หัตถ์. (2564). นโยบายและการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ. กำแพงเพชร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศศิธร กองกาญจน์. (2556). บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน
สถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เศกสรร สกนธวัฒน์. (2560). สภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอน
ในโรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรัณย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
และเขต 2: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดลาดระโง
โรงเรียนวัดศรีวงศ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ศูนย์พัฒนาและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาชนะนำแบบโลกาวิวัฒน์: แนวคิดและการวิจัย*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมาน อัครภูมิ. (2549). *การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ รุ่นที่ 1*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สังเวียน พิลานันท์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สัญญา พูลสุข. (2556). *การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ล้มมา รณินธ์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สุเมธ คะลีลวัน. (2557). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊แมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (2562). *การรายงานผลการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2561*. นครพนม: กลุ่มงานเลขาคณะกรรมการการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล4 และนิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- _____. (2554). แนวทางการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา.
- _____. (2555). แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2558). แนวทางการดำเนินงานพลิกโฉมการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: หน่วยงานนิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สิรrani วสุภรณ์. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริกร คำมูล. (2556). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.
- สุกัลยา นิยมทอง. (2562). การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของนักเรียนตามโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณของโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุชาติ อังคจินดา. (2553). องค์ประกอบของกลยุทธ์การตลาดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- สุภาภรณ์ กิตติรัชต์นันท์. (2550). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2553). อนาคตของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สุเมธ คะลีลวัน. (2557). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2555). การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. ในเอกสารประกอบการสอน
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หวานใจ เวียงยิ่ง. (2564). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรูปแบบโครงการ
โรงเรียนเมืองสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัครลักษณ์ วิเศษ. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมของครูพลศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุลย์ ไพโรจน์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม
ของครูประถมศึกษาตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุดรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมร มะลาศรี. (2554). การพัฒนารูปแบบการประเมินความเสี่ยงทางการศึกษาสำหรับ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรรัตน์ ภิญาญอนันตพงษ์. (2546). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการ
เรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อัมพรกัญญ์ บัวครอง. (2553). การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อร่าม เสือเดช. (2549). คู่มือการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัดช้างเผือก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อริศรา เล็กสรรเสริญ. (2558). การศึกษาสถานการณ์คุณธรรมของสังคมไทย ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ปีงบประมาณ 2558. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อลงกรณ์ เลิศปัญญา. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาทางาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เอมอร จังศิริพรปกรณ์. (2541). การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ เชิงหอม. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัมพวรรณ สิริรักษ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2559). การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อำไพ อุสาหะ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.
วิทยานิพนธ์ คม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Acheson, K.A & Gall., M. D. (1997). *Techniques in the Clinical Supervision of
Teacher*. Preservice and Inservice Application. 4th ed. New York: Longman.
- Alfonso, R. J., G. R. Firth, and Neveille, F.R. (1981). *Instruction Supervision*. Boston:
Allyn and Bacon, Inc.
- Burton, W.H. AND Brueckner, L.J (1995). *Supervision: Associate Process*. New York:
Appleton Century Crofts.
- Bottani, N., and Walberg, H.J. (1994), "*International Educational Indicators*",
The International Encyclopedia of Education. Emerald Group Publishing
Limited.
- Beatrice Heuser. (2010). *Structural Equations with Latent Variables*. *Wiley Series in
Probability and Mathematical Statistics*. New York: Wiley.
- Burstein, L., Oakes, J. and Guiton, G. (1992). *Education indicators*. Encyclopedia of
Educational Research. New York: MacMillan.
- Couts, Shepard, & Farmer. (2007). *Evaluation and Supervision for Education*.
Ph.D. Dissertation. Southern Illinois University.
- Cruz. (2009). *The Efficacy of Social work model of Supervision for Education*.
Ph.D. Dissertation. Southern Illinois University.
- Dess & Miller. (1993). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Daw. (2006). *Teacher's Perceptions of the Role of Content Knowledge in the
Supervisory Process*. Ph.D. Dissertation. Southern Illinois University at
Carbondale.
- Erica Olsen. (2007). *Identity: Youth and Crisis*. New York: W.W. Norton.
- Fred. (2007). *Research the public opinion environment: Theories and methods*.
London: Sage.

- Harris, T.E. (1993). *Applied Organizational Communication: Perspectives, Principles, and Pragmatics*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Hitt. (2007). *The Effective Supervisor's Handbook*. New York: n.p.
- Heuser. (2010). *Indicators of Education Systems*. London: Unesco.
- Ivancevich. (2007). *Delphi in Depth: Power Techniques from the Experts*. Berkeley. Singapore: McGraw-Hill.
- Johnson, P. L. (1993). *ISO 900 Meeting the New International Standard*. Singapore: McGraw-Hill.
- McClelland, D. (1993). Interpersonal Trust, Citizenship Behavior, and Performance: A Relational Analysis, *Dissertation Abstracts International*. 54 (03A): 1010.
- Macmillon, T.T. (1991). *The Delphi technique*. In paper presented at bannual meeting at the California junior College associations committee on research and development. CA: Monterrey.
- Murry, J.W, and Hammons, J.O. (1995). Delphi: A versatile methodology for conducting qualitative research. *The Review of Higher Education*, 18(4), 423 – 436
- Murangi, V.K. (2007). *Intruactional Supervision in Namibia: A Study of High School Teacher and Supervisor Perception (Africa)*.
- Moore. (2008). *The Supervision and Evaluation of School Principals as Described By Central Office Administrators*. Ph.D. Dissertation. University of Illinois.
- Robinson and Phillips. (1999). *Psychology*. New York: Dryden Press.
- Oakland County. (2014). *Supervisory Competency Model*. Retrieved September 01, 2022, from http://www.oakgov.com/hr/hrtrain/Documents/training_supervisory_competency_model.pdf. May 22nd 2022.
- Schcrmerhorn. (2007). *Competency at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Thompson & Strickland. (1995). *Supervision for Better School*. (3rd ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.

United State of America. (2014). *Supervisory Guide*. Retrieved May 6th, 2022.

from <http://www.opm.gov/policy-data-oversight/classification>.

Wagner, T. (2008). *Educational Leadership of Supervision*. Retrieved May 6th, 2022.

from <https://eric.ed.gov/?id=EJ814362>.

Wheelen and Hunger. (2008). *Supervisor Competencies Framework*.

From <http://www.apa.org/ed/graduate/competency.html>. May 22nd 2022.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายณรงค์ เห็นหลอด

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.พลชัย ชุมปัญญา

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายวรวิทย์ บุญพูล

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายสมพงศ์ ดีวันไชย

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายกณณพัฒน์ หมายมั่น

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.กิตติชัย โค้งน

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.แดนไพร สีมาคาม

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณเทศ

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายวีระ คำพลงาม

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายสืบศักดิ์ สวัสดิ์

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันพุธที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.คณาวุฒิ ขอดอนุ

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายสมพงษ์ แสนโคตร

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายพนม จูระนนท์

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายพงศ์ชยุตม์ จันทร์ละคร

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายเอกสิทธิ์ ไตรธิเลน

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นางสาววิชุดา มาบุญดา

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายวัชรพงษ์ แสนมาโนช

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายวัชร แง่พรหม

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายอภิสิทธิ์ กิ่งนาคน

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายทวีทรัพย์ มาละอินทร์

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายธนศ ศรีท้าว

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน ดร.จนิστα สมบูรณ์

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน ดร.ปริญญา อุปลาท

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายกิตติชัย สมบัติดี

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายธนาชาติ จันปุ่ม

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์

เรียน นายพรรัตน์ ชรินทร์

ด้วย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๐๒๗๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษากำหนดจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมรับฟังประชาพิจารณ์ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องไมตรีจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๒๘ ๑๖๒๑

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายพลชัย ชุมปัญญา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. นายทรงณ์ เห็นหลอด	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายวัชร คำพลงาม	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายธเนศ ศรีท้าว	ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. ดร.ปริญญา อุปลา	ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. ดร.จณิสตา สมบูรณ์	ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
7. นายกัณณพัฒน์ หายม่น	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
8. นายวรวิทย์ บุญพูล	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
9. นายสมพงศ์ ดีวันไชย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นายสืบศักดิ์ สวัสดิ์	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประชาพิจารณ์
เรื่อง กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 30 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.พลชัย ชุมปัญญา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. นายณรงค์ เห็นหลอด	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นายพนม ฐระนนท์	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายวัชร คำพลงาม	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. ดร.สนธยา หลักทอง	ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
7. นายพงษ์พันธ์ จาดฮามรณ	ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
8. นายนิเวศน์ มณีสิงห์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคำตาร กานนท์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
9. นายขุนชิต ละราศี	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฮ่อมสมประชาสรร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

10. นายศักดิ์ชัย แก้วดี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหุบเลา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
11. นายธนบัตร พละชัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห่มสมประชาสรร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
12. นายธนกร ยิ่งยืน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
13. ดร.จณิสตา สมบูรณ์
ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
14. นายทวีทรัพย์ มาละอินทร์
ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
15. นายธเนศ ศรีท้าว
ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
16. นายวรวิทย์ บุญพูล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส
(ราษฎร์บำรุง)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
17. นายสมพงศ์ ดีวันไชย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
18. ดร.แดนไพร สีมาคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

19. นายพงศ์ชยุตม์ จันทรละคร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดงคำอ้อ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
20. นายเอกสิทธิ์ ไตรธิเลน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุวรรณคีรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
21. ดร.ปริญญา อุปลา ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
22. นายวัชร แง่พรหม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปลาหมัดบัวงาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
23. นายกิตติชัย สมบัติดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังบง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
24. นางสาวภัทราวดี อุปทุม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองท่มท่ากระดัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
25. นายนพรัตน์ ชรินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงห้วยเปือย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
26. นายวิรัตน์ คณิสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินเหิบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
27. นายอภิสิทธิ์ กิ่งนาคน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนศรีปะสแบง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

28. นายธนาชาติ จันปุ่ม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส
(ราษฎรบำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
29. นายวัชรพงษ์ แสนมาโนช ตำแหน่ง รอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
30. นายปริญญา คำเมือง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ อนุบาลวานรนิวาส
(ราษฎรบำรุง)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๐๓๑/๒๕๖๗

IEC NO. HE ๖๗-๐๑๗

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (Strategies for Internal Supervision that Effectiveness of School Under Primary Educational Service Area Office in Sakon Nakhon)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. ประวัติผู้วิจัย/ผู้ร่วมวิจัย
๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์)
๕. แบบขอยกเว้นการขอความยินยอม
๖. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗
วันหมดอายุ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘
รายงานความก้าวหน้า -

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
 ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ชั้น ๒ อาคารปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์วิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐
โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

(ระยะที่ 1)

เรื่อง

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัย

นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คศึกษานิเทศก์ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลไปสังเคราะห์และพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครต่อไป ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์ในการสร้างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอ ภาพรวมไม่พาดพิงถึงผู้ตอบแบบสอบถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะและคำตอบของท่านจะไม่มีการกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายวิระศักดิ์ สุวรรณไตร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-4281621



ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความหรือช่องว่างที่ตรงกับตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 – 29 ปี

() 30 – 39 ปี

() 40 – 49 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() 1 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 16 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งปัจจุบัน

() ศึกษานิเทศก์

() ผู้อำนวยการสถานศึกษา

() รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

() ครู

ตอนที่ 2

สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	การนิเทศภายใน	IOC		
		+1	0	-1
	องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน			
	1. ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศภายใน			
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร/เทคนิคการสอน/การวิจัยในชั้นเรียนและสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้			
2	ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศภายใน			
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายเพื่อให้การนิเทศภายในให้บรรลุผล			
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับการนิเทศผู้บริหารและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการนิเทศภายในอย่างจริงจัง			
	2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร			
1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน/การวางแผนการนิเทศภายใน/ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน			
2	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน			
3	ผู้บริหารจัดให้มีการเปิดโอกาสให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นการร่วมมือปราชญ์			
4	ผู้บริหารจัดให้มีการนำข้อมูลที่ได้อจากการสรุปรายงานผลการนิเทศภายใน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน			

ข้อที่	การนิเทศภายใน	IOC		
		+1	0	-1
	3. สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน			
1	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือเอกสารที่เหมาะสมและเครื่องมือการนิเทศภายใน			
2	สถานศึกษามีการตรวจสอบปรับปรุงเครื่องมือการนิเทศภายในให้พร้อมใช้ในการนิเทศภายใน			
3	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง			
4	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศมีการจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการดำเนินการนิเทศภายใน			
	องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน			
	1. การพัฒนาหลักสูตร			
1	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ/ร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศในการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร			
2	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร			
3	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศพัฒนาตนเองเรื่องการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร			
4	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศรับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการโรงเรียน			
	2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
1	ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดและมีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน			
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดเหมาะสมกับผู้เรียน			

ข้อที่	การนิเทศภายใน	IOC		
		+1	0	-1
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ			
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
	3. การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้			
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้ในชั้นเรียน			
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา			
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนรู้และการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้			
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยี และมีการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ภายในภายนอกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ			
	4. การวัดและประเมินผล			
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน			
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน			
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้นและร่วมกันวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้			

ข้อที่	การนิเทศภายใน	IOC		
		+1	0	-1
	องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศภายใน			
	1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน			
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสำรวจปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และบุคลากรมีการศึกษาข้อมูลตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา			
2	ผู้บริหาร และผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของครูผู้สอน และนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน			
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษาความต้องการของชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายใน			
	2. การวางแผนการนิเทศภายใน			
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างชัดเจน			
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างชัดเจน			
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันทบทวนขั้นตอนและกระบวนการนิเทศภายในให้ชัดเจนและการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศภายในตลอดปีการศึกษา			
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลการนิเทศ			
	3. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน			
1	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดกำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน			
2	ผู้นิเทศดำเนินการตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน			

ข้อที่	การนิเทศภายใน	IOC		
		+1	0	-1
3	ผู้นิเทศมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระบบ ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ			
4	ผู้นิเทศมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและสังเกตการณ์ สอนของครูเป็นรายบุคคลพร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อความเข้าใจ ในการดำเนินงานและปฏิบัติการนิเทศภายในและนำผลการ นิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป			
	4. การประเมินผลการนิเทศภายใน			
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การ ประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการนิเทศภายใน			
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน			
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศ เสร็จสิ้นและร่วมกันวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด			
6	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น			

ข้อที่	การนิเทศภายใน	IOC		
		+1	0	-1
	องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน			
	1. คุณภาพครู			
1	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ			
2	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้			
3	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่่มเทเลี่ยสละการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ			
4	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน			
	2. คุณภาพผู้เรียน			
1	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น			
2	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต			
3	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี			
4	ผู้เรียนเกิดความสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			

ข้อที่	การนิเทศภายใน	IOC		
		+1	0	-1
	3. คุณภาพผู้บริหาร			
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี			
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน			
3	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสามารถแก้ไขปัญหาด้านวิชาการได้			
4	นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจ ผลการบริหารและการจัดการศึกษา			
	4. คุณภาพสถานศึกษา			
1	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีเครือข่ายในการพัฒนางานวิชาการคุณภาพการศึกษา			
2	สถานศึกษามีผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน			
3	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบ			
4	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา			

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัย นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-4281621



QR code แบบสอบถาม

(ลงชื่อ) ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ภาคผนวก จ

ผลการสำรวจความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ผลการสำรวจความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน
ที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	125	34.73
หญิง	235	65.27
2. อายุ		
20 – 29 ปี	68	18.87
30 – 39 ปี	132	36.68
40 – 49 ปี	74	20.56
50 ปีขึ้นไป	86	23.87
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารการศึกษา	12	3.33
ผู้บริหารสถานศึกษา	102	28.33
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	85	23.61
ศึกษานิเทศก์	26	7.22
ครูผู้สอน	135	37.50
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	103	28.61
ปริญญาโท	242	67.22
ปริญญาเอก	15	4.17
4. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
1 – 5 ปี	58	16.11
6 – 10 ปี	156	43.33
11 – 15 ปี	74	20.56
16 ปีขึ้นไป	72	20.00
รวม	360	100

ตอนที่ 2

ผลการสำรวจความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ

ภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน						
	1. ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศภายใน						
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร/เทคนิคการสอน/การวิจัยในชั้นเรียนและสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศภายใน	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและผู้นิเทศประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายเพื่อให้การนิเทศภายในให้บรรลุผล	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและผู้นิเทศมีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับการนิเทศผู้บริหารและสนับสนุนการปฏิบัติงานและการนิเทศภายในอย่างจริงจัง	3.53	0.66	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน / การวางแผนการนิเทศภายใน / ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.82	0.66	มาก	4.91	0.32	มากที่สุด
2	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน	3.84	0.68	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
3	ผู้บริหารจัดให้มีการเปิดโอกาสให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นการรวมอภิปราย	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
4	ผู้บริหารจัดให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปรายงานผล การนิเทศภายในทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
	3. สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน						
1	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือเอกสารที่เหมาะสมและเครื่องมือการนิเทศภายใน	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการตรวจสอบปรับปรุงเครื่องมือการนิเทศภายในให้พร้อมใช้ในการนิเทศภายใน	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
3	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.67	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศมีการจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการดำเนินการนิเทศภายใน	3.63	0.71	มาก	4.93	0.16	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน							
1. การพัฒนาหลักสูตร							
1	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ/ร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศในการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร	3.56	0.64	มาก	4.95	0.23	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร	3.54	0.63	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศพัฒนาตนเองเรื่องการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร	3.60	0.70	มาก	4.92	0.33	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศรับฟังการนำเสนอการพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การใช้และการประเมินหลักสูตรจากหัวหน้างานวิชาการโรงเรียน	3.59	0.70	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
1	ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดและมีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	3.51	0.66	มาก	4.84	0.46	มากที่สุด
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดเหมาะสมกับผู้เรียน	3.53	0.66	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์โดยการสาธิตวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ	3.40	0.71	ปานกลาง	4.81	0.46	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.39	0.75	ปานกลาง	4.86	0.39	มากที่สุด
	3. การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้						
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการสอนและนำมาค้นคว้าทดลองใช้ในชั้นเรียน	3.62	0.57	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา	3.97	0.84	มาก	4.99	0.12	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนรู้และการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	3.57	0.63	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุน การใช้นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยี และมีการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ภายใน ภายนอกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ที่ดีมีประสิทธิภาพ	3.64	0.59	มาก	4.97	0.20	มาก ที่สุด
	4. การวัดและประเมินผล						
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน กำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัด และประเมินผลให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการ นิเทศภายใน	4.00	0.69	มาก	4.98	0.13	มาก ที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเปิดโอกาส ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการนิเทศภายใน	3.68	0.59	มาก	4.98	0.13	มาก ที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุม ร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้น และร่วมกันวิพากษ์ผลการปฏิบัติการ นิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัด กิจกรรมการเรียนรู้	3.62	0.58	มาก	4.95	0.47	มาก ที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผล การปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.59	0.56	มาก	4.96	0.19	มาก ที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ นิเทศภายใน						
	1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน						
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสำรวจ ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ และบุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานคุณภาพ การศึกษา	3.59	0.54	มาก	4.97	0.18	มาก ที่สุด
2	ผู้บริหาร และผู้นิเทศมีการศึกษาความ ต้องการของครูผู้สอนและนักเรียน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	4.19	0.77	มาก	4.97	0.18	มาก ที่สุด
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการศึกษา ความต้องการของชุมชนในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.10	0.59	มาก	4.99	0.94	มาก ที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการนิเทศภายใน	4.17	0.63	มาก	4.98	0.13	มาก ที่สุด
	2. การวางแผนการนิเทศภายใน						
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน กำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศ ภายในอย่างชัดเจน	4.10	0.59	มาก	4.99	0.12	มาก ที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน กำหนดรายละเอียดกิจกรรมและ ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายใน อย่างชัดเจน	4.35	0.63	มาก	4.93	0.26	มาก ที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน ทบทวนขั้นตอนและกระบวนการนิเทศ ภายในให้ชัดเจนและการจัดทำปฏิทิน ปฏิบัติงานการนิเทศภายในตลอดปี การศึกษา	3.62	0.57	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนด วิธีการประเมินผลการนิเทศ	3.97	0.84	มาก	4.99	0.12	มากที่สุด
	3. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ภายใน						
1	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอน และกิจกรรมที่กำหนดกำหนดไว้ใน แผนการนิเทศภายใน	3.57	0.63	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศดำเนินการตามเนื้อหาและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการ นิเทศภายใน	4.35	0.63	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศมีการกำกับ ติดตามการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีระบบ ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้ คำแนะนำและสังเกตการณ์สอนของ ครูเป็นรายบุคคลพร้อมทั้งให้ คำแนะนำเพื่อความเข้าใจในการ ดำเนินงานและปฏิบัติการนิเทศภายใน และนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลใน การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	4. การประเมินผลการนิเทศภายใน						
1	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน	3.74	0.74		4.93	0.25	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้น และร่วมกันวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
6	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.53	0.66	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
	องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน						
	1. คุณภาพครู						
1	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
2	ครูมีความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
3	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ทุ่่มเทเสี่ยสละการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
4	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน	3.74	0.69	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
	2. คุณภาพผู้เรียน						
1	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามระดับชั้น	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
2	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
3	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็นและทำเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
4	ผู้เรียนเกิดความสนใจและเกิดความรู้ ความเข้าใจในการจัดกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
	3. คุณภาพผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการที่ดี	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสามารถแก้ไขปัญหาด้านวิชาการได้	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
4	นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจ ผลการบริหารและการจัดการศึกษา	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
	4. คุณภาพสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีเครือข่ายในการพัฒนางานวิชาการคุณภาพการศึกษา	3.74	0.74	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
2	สถานศึกษามีผลงานด้านวิชาการ และเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชน	3.81	0.58	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการนิเทศภายใน ที่เป็นระบบ	3.68	0.62	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการสร้างและ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	3.84	0.63	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
	รวม	3.76	0.67	มาก	4.93	0.21	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้
เทคนิคประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อเรียงลำดับความสำคัญของ การนิเทศ
ภายใน

ข้อ ที่	การนิเทศ ภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล		
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การนิเทศภายใน	3.72	0.67	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด	0.32	2
2	ขอบข่ายของ การนิเทศภายใน	3.61	0.66	มาก	4.92	0.29	มากที่สุด	0.36	1
3	กระบวนการ นิเทศภายใน	3.88	0.65	มาก	4.95	0.25	มากที่สุด	0.27	4
4	ประสิทธิผลของ การนิเทศภายใน	3.77	0.64	มาก	4.94	0.22	มากที่สุด	0.31	3
	รวม	3.75	0.66	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด	0.32	

ภาคผนวก จ

เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
และแบบประเมินกลยุทธ์



เอกสารประกอบการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในจังหวัดสกลนคร

Strategies for Internal Supervision that Effectiveness of School

under Primary Educational Service Area Office

in Sakon Nakhon

17 กรกฎาคม 2567 เวลา 13.00น. ณ ห้องประชุมสายใย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิจัย

นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางรายละเอียดประกอบการจัดทำร่างกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
1. ด้าน ขอบข่าย ของการ นิเทศภายใน	1.1 การพัฒนา หลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การศึกษาสภาพ ปัญหาความต้องการเพื่อให้ เกิดความเหมาะสมสอดคล้อง กับสภาพสังคมปัจจุบัน การ พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีสาระสำคัญ ดังนี้ 1. ศึกษาและร่วมกันกำหนด แนวทางและวิธีการนิเทศใน การพัฒนาหลักสูตร	1) ประชุมเชิงปฏิบัติการครู เกี่ยวกับกำหนดแนวทางและ วิธีการนิเทศในการพัฒนา หลักสูตร 2) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครู เข้าใจกระบวนการพัฒนา หลักสูตร	1) โครงการพัฒนาครู เกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนา หลักสูตร 2) โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาครูในการ นิเทศและการนำหลักสูตรไป ใช้ที่ทันสมัย	ร้อยละของครูที่ สามารถจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
		2. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร	1) ขับเคลื่อนให้ครูเข้าใจกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 2) สะท้อนผลการพัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการ PLC	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูในการนิเทศและการหลักสูตรที่ทันสมัย 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้	ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรได้ ร้อยละของครูที่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องตามหลักสูตร
		3. พัฒนาตนเองในการนำหลักสูตรไปใช้	1) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูพัฒนาตนเองในการนำหลักสูตรไปใช้ 2) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูเข้าใจและสามารถประเมินหลักสูตรและพัฒนาต่อยอด	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร	ร้อยละของครูที่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องตามหลักสูตร

องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
		4. การประเมินหลักสูตรและ พัฒนาต่อยอด	1) ประชุมสร้างความรู้ความ เข้าใจให้ครูเพื่อพัฒนาตนเอง ในการนำหลักสูตรไปใช้ 2) อบรมให้ครูเข้าใจและ สามารถประเมินหลักสูตร และพัฒนาต่อยอด	1) โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูพัฒนา หลักสูตรที่ทันสมัย 2) โครงการการนำหลักสูตร ไปใช้และการออกแบบการ จัดการเรียนรู้ 3) กิจกรรมการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร 4) กิจกรรมประเมินผลการใช้ หลักสูตร	ร้อยละของครูที่ สามารถจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูเป็นผู้จัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิควิธีการสอนหรือกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ที่ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย 1. การใช้เทคนิควิธีการสอน	1) อบรมพัฒนาครูเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) อบรมให้ความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ครูผู้สอน	1) โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	1) ร้อยละของครูที่มีเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ 2) ร้อยละของครูที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
		2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	1) อบรมเชิงปฏิบัติการครูเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ครูผู้สอน	1) โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) กิจกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามกลุ่มสาระ	ร้อยละของครูที่มีเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้
		3. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	1) ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1) โครงการส่งเสริมการจัดการเชิงรุก (Active Learning) 2) โครงการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอน	ร้อยละของครูที่มีเทคนิคการสอนและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้	การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้กับกิจกรรมการเรียนรู้และเป็นตัวนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1. การผลิตและการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	1) อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้ให้กับครู 2) ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการใช้สื่อการเรียนรู้จากวิทยากรหรือจากครูต้นแบบ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย 2) โครงการจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	1) ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้ 2) ร้อยละของสถานศึกษาที่มีสื่อเทคโนโลยีเพียงพอ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.3 การผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้	2. การใช้นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยี	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูให้ผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี 2) ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการใช้สื่อการเรียนรู้จากวิทยากรหรือจากครูต้นแบบ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย 2) โครงการจัดหาพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	1) ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้ 2) ร้อยละของสถานศึกษาที่มีสื่อเทคโนโลยีเพียงพอ
		3. แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก	1) ประชุมวางแผนเพื่อร่วมมือกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 2) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา 3) ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้	1) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา 2) กิจกรรมส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา	1) ร้อยละของสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกเพียงพอ 2) ร้อยละของครูที่มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.4 การวัดและประเมินผล	การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการทางการเรียนรู้ที่ทำให้ทราบถึงผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้ต้องสอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด ประกอบด้วย 1. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	1) ประชุมวางแผนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล 2) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผล	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล 2) โครงการพัฒนาทักษะการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลสำหรับบุคลากร	1) ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลได้ 2) ร้อยละของครูที่มีทักษะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.4 การวัดและประเมินผล	2. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	1) อบรมสร้างองค์ความรู้ให้ครูสามารถสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผล 2) อบรมให้ครูมีทักษะในการเก็บข้อมูล	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลสำหรับครู 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างทักษะในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผล	1) ร้อยละของครูที่มีทักษะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล 2) ร้อยละของครูที่มีทักษะการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผล
		3. การจัดเก็บข้อมูล	1) อบรมให้ครูมีทักษะในการเก็บข้อมูล 2) อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีทักษะในการวิเคราะห์สรุปผล	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างทักษะในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผล 2) โครงการศึกษาดูงาน	ร้อยละของครูที่มีทักษะการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผล

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	1.4 การวัดและประเมินผล	4. วิเคราะห์ สรุปผล	1) อบรมให้ครูมีทักษะในการเก็บข้อมูล 2) อบรมให้ครูมีทักษะในการวิเคราะห์ สรุปผล	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลสำหรับบุคลากร 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูให้มีทักษะการวิเคราะห์สรุปผล	4) ร้อยละของบุคลากรและครูมีทักษะการวิเคราะห์สรุปผล

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	2.1 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศภายใน 2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศภายใน หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ของบุคลากรนิเทศ สิ่งที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในด้านความรู้และทักษะบุคลากรการนิเทศประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจอิทธิพลการตัดสินใจ โน้มน้าวจิตใจสร้างความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครูผู้สอนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศ อบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายใน	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทางด้านภาวะผู้นำและการนิเทศภายใน	ร้อยละของบุคลากรมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศ ร้อยละของผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	2.3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน	สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน หมายถึง สื่อประเภทต่าง ๆ ที่ใช้เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาจากผู้นิเทศไปยังผู้รับการนิเทศ หรือเป็นสิ่งที่ให้ผู้รับการนิเทศได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหาพฤติกรรมของครูก่อนการนิเทศ ระหว่าง การนิเทศ และหลังการนิเทศ 1. การจัดทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน	1) อบรมเชิงปฏิบัติการให้สถานศึกษาจัดทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	2.3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน	2. การจัดเตรียมสื่อและเครื่องมือในการดำเนินการนิเทศภายใน	1) อบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	1) โครงการเสริมสร้างทักษะของบุคลากรในการผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
3. ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน	3.1 คุณภาพครู	คุณภาพครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด มีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน 1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1) อบรมพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ 2) การอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน	1) ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ 2) ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้
		2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดี	1) อบรมเชิงปฏิบัติการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจิตตวิญญานความเป็นครูในยุคศตวรรษที่ 21	ร้อยละของครูที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
3. ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน	3.1 คุณภาพครู	3. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูมีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการบริหารจัดการชั้นเรียน 2) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูมีทักษะกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	1) โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด 2) โครงการพัฒนาทักษะของครูในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	1) ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด 2) ร้อยละของครูที่มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน
		4. ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1) สร้างขวัญและกำลังใจครูและบุคลากร 2) ศึกษาดูงาน	1) โครงการศึกษาดูงาน 2) กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติและเสริมสร้างกำลังใจของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น	ร้อยละของครูในสังกัดที่มีผลการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.2 คุณภาพผู้เรียน	คุณภาพผู้เรียน หมายถึง มาตรฐานและตัวชี้วัดของนักเรียนที่เกิดผลของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย 1. ทักษะในการอ่านคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะในการทำงาน	1) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น	1) โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น	1) ร้อยละของผู้เรียนในสังกัด ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น 2) ร้อยละของผู้เรียนที่อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.2 คุณภาพผู้เรียน	2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์	1) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	1) โครงการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์สำหรับผู้เรียน	1) ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับดีขึ้น
		3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	1) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	1) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	1) ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด 2) ร้อยละของผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.3 คุณภาพผู้บริหาร	คุณภาพผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นมืออาชีพเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจและการจัดการที่ดี มีความสามารถในการขับเคลื่อนและวางแผนงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ประกอบด้วย ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง 1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.3 คุณภาพผู้บริหาร	2. ความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์	1) อบรมพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์	ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี
		3. ชุมชนมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการบริหาร	1) อบรมพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์	ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.4 คุณภาพสถานศึกษา	คุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษามีผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพและทีมงานเครือข่ายภายในเข้มแข็งในการพัฒนางานด้านวิชาการ ผลงานด้านวิชาการและเป็นที่รู้จักแก่สาธารณชนมีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบมีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 1. การบริหารงานวิชาการ	1) ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตรวจสอบคุณภาพปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษาเพื่อคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนางาน	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตรวจสอบคุณภาพปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ ในการบริหารงานวิชาการ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.4 คุณภาพสถานศึกษา	2. การบริหารงานบุคคล	2) อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ ในการบริหารงานบุคคล
		3. การบริหารงานงบประมาณ 4. การบริหารงานทั่วไป	1) อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา	1)โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการบริหารงานงบประมาณ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน	4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ หมายถึง การสำรวจสภาพที่เป็นจริง ปัญหาและอุปสรรค สำรวจข้อมูลตามตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน 1. ความต้องการของครู	1) ประชุมศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของครูให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง 2) ประชุมศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง 3) ประชุมศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการนิเทศภายใน 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนิเทศภายใน 3) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน 2) กิจกรรมสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกระบวนการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน	4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ	2. ความต้องการของนักเรียน	1) ประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง 2) ประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการนิเทศภายใน 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนิเทศภายใน 3) กิจกรรมสำรวจความต้องการของนักเรียนด้านกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการได้
		3. ความต้องการของชุมชน	1) ประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนิเทศภายใน	

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน		4. ความต้องการของโรงเรียน	1) ประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง 2) ประชุมเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนให้ได้ผลที่รวดเร็ว ถูกต้อง	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนิเทศภายใน 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.2 การวางแผนการนิเทศภายใน	การวางแผนการนิเทศภายใน หมายถึง การกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มาร่วมกันกำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง รายละเอียดกิจกรรมและจัดขั้นตอน การปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน แผนดำเนินการกิจกรรมสำคัญ 1. การประชุมวางแผน	1) ประชุมวางแผนการนิเทศภายใน อย่างเป็นรูปธรรม 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการ จัดทำปฏิทินการนิเทศ	1) โครงการประชุมวางแผนการนิเทศภายใน 2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำปฏิทินการนิเทศ ประจำปีของสถานศึกษา	ร้อยละของ ผู้บริหารและครูในสังกัด ที่สามารถวางแผนการนิเทศภายในได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.2 การวางแผนการนิเทศภายใน	2. ปฏิทินการนิเทศ	1) ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม 2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินการนิเทศ	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำปฏิทินการนิเทศประจำปีของสถานศึกษา 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างศักยภาพในการประเมินผลการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในของสถานศึกษาได้
		3. การกำหนดวิธีการประเมินผล	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพในการประเมินผลการนิเทศภายใน	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพในการประเมินผลการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถประเมินผลการนิเทศภายในได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน	การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน 1. ประชุมเพื่อทำความเข้าใจ	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ	1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประยุกต์ใช้ LINE Application และ Google Classroom กับการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถปฏิบัติการนิเทศภายในตามขั้นตอนได้
		2. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศภายใน	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการนิเทศภายใน	2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการนิเทศภายใน	ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถปฏิบัติการนิเทศภายในตามขั้นตอนได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน	3. สรุปผลการนิเทศและนำข้อมูลไปใช้	1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบงานการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสรุปผลการนิเทศและนำข้อมูลไปใช้	1) โครงการประยุกต์ใช้ LINE Application และ Google Classroom กับการนิเทศภายใน 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการนิเทศภายใน 3) กิจกรรมสรุปผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา	1) ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถปฏิบัติการนิเทศภายในตามขั้นตอนได้ 2) ร้อยละของผู้บริหารและครูที่มีการสรุปผลการนิเทศภายใน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.4 การประเมินผลการนิเทศภายใน	การประเมินผลการนิเทศภายใน หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานโดยกำหนดวิธีและหลักเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค 1. ประชุมร่วมกัน	1) ประชุมเพื่อส่งเสริมให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 2) โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพครูในการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา 3) กิจกรรมประชุมครูเพื่อประเมินผลด้านการนิเทศภายในของสถานศึกษา	1) ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้ 2) จำนวนครั้งของการประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศของสถานศึกษา

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.4 การประเมินผลการนิเทศภายใน	2. วิพากษ์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2) ประชุมและวิพากษ์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 2) กิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้
		3. ประเมินผลการดำเนินการนิเทศ	1) ส่งเสริมให้มีประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา	1) โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพครูในการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา 2) กิจกรรมสรุปและประเมินผลการนิเทศภายใน	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	คำสำคัญจากนิยามศัพท์	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	4.4 การประเมินผลการนิเทศภายใน	4. นำผลการประเมินไปใช้การพัฒนา	1) ประชุมและวิพากษ์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) อบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มศักยภาพครูในการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา	1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 2) โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพครูในการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา	ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาได้



แบบประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ของกลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร

ประกอบการประชุมสาธารณะ (Public Hearing of Stakeholders)

วันที่ 25 กรกฎาคม 2567 เวลา 13.00น.

ณ ห้องประชุมสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[illegible]

องค์ประกอบ	กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้	1. โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย	1. ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้																				
	4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด	1. โครงการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้	1. ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลได้																				

องค์ประกอบ	กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ด้าน ปัจจัยที่ ส่งผลต่อ การนิเทศ ภายใน	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้ นิเทศมีทักษะ การบริหาร จัดการและมี ความสามารถ ในการนิเทศ	1. โครงการ ส่งเสริมและ สนับสนุน ทักษะการ บริหารจัดการ และ ความสามารถ ในการนิเทศ ที่จำเป็น สำหรับ ผู้บริหารและ ครู	1. ร้อยละของ ผู้นิเทศมีทักษะ การบริหาร จัดการและมี ความสามารถ ในการนิเทศ																				

[illegible]

องค์ประกอบ	กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน	1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	1. ร้อยละของบุคลากรมีทักษะการบริหารจัดการและมี ความสามารถในการนิเทศ 2. ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน																				

องค์ประกอบ	กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	2. ส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่ เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลข เป็น มีสุขภาพ กายและ สุขภาพจิตที่ดี	2. โครงการ ส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน อ่าน ออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกาย และสุขภาพ จิตที่ดี	1. ร้อยละของ ผู้เรียนในสังกัด ที่สำเร็จ การศึกษา ในแต่ละช่วงชั้น																				

องค์ประกอบ	กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	4. ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ	1. ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ																				

องค์ประกอบ	กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ความสอดคล้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	2. ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม	1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน	1. ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวางแผนการนิเทศภายในได้																				

[illegible]

องค์ประกอบ	กลยุทธ์	แนวทาง ดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	4. ส่งเสริม การ ประเมินผล การนิเทศ ภายในที่มี ประสิทธิผล	1. โครงการ อบรมเชิง ปฏิบัติการการ ประยุกต์ใช้ LINE Application และ Google Classroom กับ การนิเทศ ภายใน 2. กิจกรรม สรุปและ ประเมินผล การนิเทศ ภายใน	1. ร้อยละของ ผู้บริหารและ ครูในสังกัด ที่สามารถ วิเคราะห์และ สรุปผล การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการ ได้																				

องค์ประกอบ	กลยุทธ์	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความสอดคล้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
		3. กิจกรรมประชุมครูเพื่อประเมินผลด้านการนิเทศภายในของสถานศึกษา 4. กิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	2. ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวางแผนการนิเทศภายในได้ 3. ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้																				

ภาคผนวก ข

เอกสารประกอบการประชุม (Public Hearing of Stakeholders)

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร



เอกสารประกอบ

การประชาพิจารณ์ (Public Hearing of Stakeholders)

“กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร”

วันที่ 25 กรกฎาคม 2567 เวลา 13.00น.

ณ ห้องประชุมสายใย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประกอบวิทยานิพนธ์

เรื่อง

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
Strategies for Internal Supervision that Effectiveness of School
under Primary Educational Service Area Office in Sakon Nakhon

ผู้วิจัย

นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จของบุคคลและสังคม จากการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากสภาพแวดล้อมสังคมเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ และการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ นางสาวตรีนุช เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การศึกษาในยุค Thailand 4.0 มีความหมายมากกว่าการเตรียมพร้อมของคนหรือให้ ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักจะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือ การสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยได้เข้าสู่ Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะและสมรรถนะ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศก้าวข้ามกับดักประเทศมีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมาย ในการจัดการศึกษา แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และ

นวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skill) และเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) เป้าหมายด้านการจัดการศึกษา 5 ประการ คือ

- 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง
- 2) ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม
- 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มศักยภาพ
- 4) ระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย
- 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า ฉ – ช) การจัดการศึกษาและการพัฒนาการทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในระยะที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาทั้งด้านการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนด้านคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศยังอยู่ในระดับต่ำตลอดจนสภาพการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังต้องเพิ่มเติมในด้านประสิทธิภาพ ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอยู่ในระดับ ไม่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้พื้นฐานตามหลักสูตร การคิดวิเคราะห์และการมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียนอาจมีสาเหตุมาจากการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษابรรลุตาม เป้าหมายผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 1)

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่งเพราะเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการพัฒนางานในวิชาชีพ

ของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะช่วยให้ครูเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งส่งผลถึงผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา (ยุพิน ยืนยง, 2563, หน้า 38) ซึ่งสอดคล้องกับ ศรันย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์ (2563, หน้า 13) ที่กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่าเป็น กระบวนการทำงานร่วมกันประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทำให้การศึกษาบรรลุ เป้าหมายเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และการช่วยเหลือแนะนำและส่งเสริม สนับสนุน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนและทุกฝ่ายได้ร่วมมือในการ ดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์หลักเพิ่มพูนประสิทธิภาพการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูอันนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อย่างเต็ม ศักยภาพ (ชาญชัย อาจิณสมาจาร, 2563, หน้า 17) การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนครูและบุคลากรใน สถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพท่ามกลางบรรยากาศแห่งความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ แบบประชาธิปไตยเพื่อให้นักเรียนและครูมีคุณภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน ทั้งพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานความสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจซึ่งสอดคล้องกับ ศรันย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์ (2563, หน้า 21) ที่กล่าวถึง การนิเทศภายในว่าเป็นการสร้าง ความร่วมมือระหว่างคณะครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในการแนะ นำช่วยเหลือให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนา การดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ การนิเทศภายใน สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนต้องเข้าสู่ ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องอาศัยการนิเทศ ภายในสถานศึกษาเมื่อในสถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การนิเทศภายในเป็น การมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอนโดยเน้นความร่วมมือกัน และเป็น การเรียนรู้ร่วมกันจะพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่กล่าวว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการนิเทศ

จากศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำการนิเทศการสอนของครูได้อย่างทั่วถึงเพราะมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น สภาพสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จำนวนศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาจึงมีการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนมากที่สุด การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ (สุปรียาอร สีสะแล, 2562, หน้า 14)

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครในสภาพปัจจุบันเห็น มีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคนรุ่นใหม่จำนวนมาก ทำให้ประสบการณ์ในการบริหารงานไม่มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศภายในเป็นหัวใจหลักอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอน การปฏิบัติงานของครู ประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียน (รัศมี ภูกันดาน, 2562, หน้า 27) ผู้วิจัยในฐานะศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีส่วนในการช่วยเหลือสนับสนุนผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นความสำคัญของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของสถานศึกษา เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อจะส่งผลให้เกิดความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของครู ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เพื่อให้ได้กลยุทธ์การนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เกิดประโยชน์ต่อการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมในการนิเทศภายในและใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาปรับปรุงด้านการนิเทศภายในให้เกิดประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ
 - 1.1 ได้กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.2 ได้กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีคุณภาพประสิทธิผลและประสิทธิผล
2. ประโยชน์ในการประยุกต์ใช้
 - 2.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
 - 2.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร สามารถนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพของการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

กรอบแนวคิด

กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาและจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่จำเป็นต้องนำไปพัฒนาต่อไปในกระบวนการวิจัย ขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

1.1 องค์ประกอบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

1.1.2 ขอบข่ายของการนิเทศภายใน

1.1.3 กระบวนการนิเทศภายใน

1.1.4 ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน

2. องค์ประกอบของกลยุทธ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) โครงการ 6) ตัวชี้วัด (Key Performance indicator)

3. การพัฒนากลยุทธ์

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ นำมาวิเคราะห์เป็นขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก 2) การจัดทำกลยุทธ์ และ 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

กลยุทธ์การการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

วิสัยทัศน์

การนิเทศภายในของสถานศึกษาในจังหวัดสกลนครมีขอบข่ายการนิเทศภายในชัดเจน บังคับเหนี่ยวให้เกิดประสิทธิผลด้วยกระบวนการนิเทศภายในที่รอบด้าน

พันธกิจ

พัฒนามาตรฐานการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
 2. เพื่อให้สถานศึกษามีกลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
- กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกองค์ประกอบหลักออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านขอบข่ายของการนิเทศภายใน

1.1 วิสัยทัศน์

พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

1.2 พันธกิจ

1.2.1 มุ่งนิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน

1.2.2 มุ่งนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 มุ่งนิเทศเพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้

1.2.4 มุ่งนิเทศเพื่อส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
และบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.3 เป้าประสงค์

1.3.1 ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพ
ปัจจุบัน

1.3.2 ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการสอนและน่านวัตกรรม
เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้
ในชีวิตประจำวัน

1.3.3 ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้

1.3.4 ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัด

และประเมินผล

1.4 กลยุทธ์

1.4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
ให้ทันสมัย

1.4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีการ
สอนและน่านวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อ
การเรียนรู้

1.4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ
และเกณฑ์การวัดและประเมินผล

1.5 โครงการ/กิจกรรม

1.5.1 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา

1.5.2 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและน่านวัตกรรม
เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.5.3 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อ
การเรียนรู้ให้ทันสมัย

1.5.4 โครงการการนำหลักสูตรไปใช้และการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.5.5 โครงการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์การวัด

และประเมินผล

1.5.6 กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการครูเกี่ยวกับกำหนดแนวทาง

และวิธีการนิเทศในการพัฒนาหลักสูตร

1.5.7 กิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร

สถานศึกษา

1.5.8 กิจกรรมการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.5.9 กิจกรรมประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.6 ตัวชี้วัด

1.6.1 ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้

1.6.2 ร้อยละของครูที่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้อง

ตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.6.3 ร้อยละของครูที่สามารถผลิตสื่อการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้

1.6.4 ร้อยละของครูที่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผลได้

2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

2.1 วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้และทักษะในการนิเทศภายใน

2.2 พันธกิจ

2.2.1 มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู

2.2.2 มุ่งส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูในการนิเทศภายใน

2.2.3 มุ่งพัฒนาสื่อและเครื่องมือประกอบการนิเทศภายใน

2.3 เป้าประสงค์

2.3.1 ผู้บริหารและครูมีทักษะการบริหารจัดการและมีความสามารถในการนิเทศภายใน

2.3.2 ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.3.3 สถานศึกษามีสื่อและเครื่องมือประกอบการนิเทศภายใน และพัฒนาผู้บริหารและครู

2.4 กลยุทธ์

2.4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นิเทศมีทักษะการบริหารจัดการ และมีความสามารถในการนิเทศ

2.4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำคู่มือและเครื่องมือการนิเทศภายใน

2.5 โครงการ/กิจกรรม

2.5.1 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนทักษะการบริหารจัดการ และความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู

2.5.2 โครงการให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.5.3 โครงการจัดทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา

2.5.4 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและความสามารถในการนิเทศที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู

2.5.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทางด้านภาวะผู้นำและการนิเทศภายใน

2.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการทำสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา

2.6 ตัวชี้วัด

2.6.1 ร้อยละของผู้บริหารและครูมีทักษะการบริหารจัดการ และมีความสามารถในการนิเทศ

2.6.2 ร้อยละของผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.6.3 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีสื่อและเครื่องมือการนิเทศ
ภายใน

2.6.4 ร้อยละของผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีการวางแผน
มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และสามารถประเมินสรุปผลการนิเทศภายใน

2.6.5 ร้อยละของบุคลากรมีทักษะการบริหารจัดการ
และมีความสามารถในการนิเทศ

3. ด้านประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

3.1 วิสัยทัศน์

สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการ
เรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

3.2 พันธกิจ

มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้บริหารและครูในการพัฒนาหลักสูตร
กระบวนการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

3.3 เป้าประสงค์

3.3.1 ครูมีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตาม
หลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทุ่มทะเลี่ยสละและเต็มคักยภาพ

3.3.2 ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3.3.3 ผู้บริหารมีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิด
วิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.3.4 สถานศึกษามีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชน
ยอมรับมีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

3.4 กลยุทธ์

3.4.1 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน ทุ่มเท
เลี่ยสละและเต็มคักยภาพ

3.4.2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข
มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3.4.3 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทาง
วิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงาน
ด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

3.5 โครงการ/กิจกรรม

3.5.1 โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำวิจัยในชั้นเรียน
ทุ่มเทเสียสละและเต็มศักยภาพ

3.5.2 โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และ
มีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิต
ที่ดี

3.5.3 โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำ
ทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.5.4 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

3.5.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ

3.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.5.7 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจิตตวิญญานความเป็นครู
ในยุคศตวรรษที่ 21

3.5.8 โครงการศึกษาดูงาน

3.5.9 กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติและเสริมสร้างกำลังใจของครู
และบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

3.5.10 โครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง
และมีความสุข มีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น

3.5.11 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารให้มีคุณภาพมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

3.5.12 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3.5.13 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3.5.14 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา

3.5.15 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา

3.6 ตัวชี้วัด

3.6.1 ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ

3.6.2 ร้อยละของครูที่สามารถจัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้

3.6.3 ร้อยละของผู้เรียนในสังกัดที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น

3.6.4 ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.6.5 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงานด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับ

3.6.6 ร้อยละของครูที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.6.7 ร้อยละของครูในสังกัดที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมตามหลักสูตรกำหนด

3.6.8 ร้อยละของครูที่มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

3.6.9 ร้อยละของผู้บริหารในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและการจัดการที่ดี

3.6.10 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลงาน

ด้านวิชาการ ชุมชนยอมรับในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป

4. ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

4.1 วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนากระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.2 พันธกิจ

4.2.1 มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการของบุคลากรและชุมชน

4.2.2 มุ่งพัฒนากระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

4.2.3 มุ่งพัฒนาและดำเนินการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน

4.2.4 มุ่งพัฒนาและนิเทศ ติดตาม การนิเทศภายใน

4.3 เป้าประสงค์

4.3.1 ผู้บริหารและครูทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครู นักเรียน และชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4.3.2 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างชัดเจน

4.3.3 ผู้บริหารและครูดำเนินการตามขั้นตอน เนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน

4.3.4 สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4.4 กลยุทธ์

4.4.1 พัฒนาแนวทางการศึกษาสภาพปัจจุบันให้ได้ผลที่รวดเร็ว
ถูกต้อง

4.4.2 ส่งเสริมให้มีการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม

4.4.3 พัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ

4.4.4 ส่งเสริมการประเมินผลการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล

4.5 แนวทางการดำเนินงาน/โครงการ

4.5.1 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำปฏิทินการนิเทศประจำปี
ของสถานศึกษา

4.5.2 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการ
นิเทศภายใน

4.5.3 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่
บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน

4.5.4 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ในการนิเทศภายใน

4.5.5 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจ
แก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน

4.5.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประยุกต์ใช้ LINE Application
และ Google Classroom กับการนิเทศภายใน

4.5.7 โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพครูในการประเมินผลและนำผล
การประเมินไปใช้พัฒนา

4.5.8 กิจกรรมสรุปและประเมินผลการนิเทศภายใน

4.5.9 กิจกรรมสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหา
และความต้องการด้านกระบวนการนิเทศภายใน

4.5.10 กิจกรรมสรุปผลการนิเทศภายในของสถานศึกษา

4.5.11 กิจกรรมประชุมครูเพื่อประเมินผลด้านการนิเทศภายใน

4.5.12 กิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู

4.6 ตัวชี้วัด

4.6.1 ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถปฏิบัติการนิเทศ
ภายในตามขั้นตอนได้

4.6.2 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศ
และประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้

4.6.3 ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวิเคราะห์
และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการได้

4.6.4 ร้อยละของผู้บริหารและครูในสังกัดที่สามารถวางแผนการ
นิเทศภายในได้

4.6.5 ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดที่นำผลที่ได้จากการนิเทศ
และประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้

กำหนดการการประชาพิจารณ์ (Public Hearing of Stakeholders)

“กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร”

25 กรกฎาคม 2567 เวลา 13.00น.

ณ ห้องประชุมสายใย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

13.00 น. ลงทะเบียนผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการประชาพิจารณ์

13.30 น. - พิธีกร แนะนำชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการประชาพิจารณ์

- เรียนเชิญประธาน กล่าวเปิดการประชาพิจารณ์

(ประธาน นายณรงค์ เห็นหลอด ผอ.สพป.สกลนคร เขต 3)

- พิธีกรเชิญผู้วิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ ชี้แจงการดำเนินการวิจัย

- ผู้วิจัยและพิธีกร ดำเนินการประชาพิจารณ์ตามประเด็น

- ผู้เข้าร่วมการประชาพิจารณ์ เสนอแนะ และประเมินกลยุทธ์

- ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมการประชาพิจารณ์

- ถ่ายภาพร่วมกัน เสร็จการประชาพิจารณ์

นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการประชาสัมพันธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การนิเทศภายใน
ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร”



ภาพประกอบ 2 การประชาพิจารณ์ (Public Hearing of Stakeholders)

“กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร”

25 กรกฎาคม 2567 เวลา 13.00น. ณ ห้องประชุมสายใย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 2 (ต่อ)



ภาพประกอบ 2 (ต่อ)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร
วัน เดือน ปีเกิด	7 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2529
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	104 หมู่ 11 ตำบลบ่อแก้ว อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร 47140 และ 225 หมู่ 9 ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2556	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2567	ปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2555	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านเหล่าผักไล่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน	ปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร