



กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา การนิเทศการศึกษา  
ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์  
ของ  
รัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
เมษายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา การนิเทศการศึกษา  
ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์  
ของ  
รัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
เมษายน 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

COLLABORATIVE NETWORK BUILDING STRATEGIES FOR DEVELOPING  
EFFECTIVE EDUCATIONAL SUPERVISION UNDER PRIMARY  
EDUCATION SERVICE AREA OFFICES IN  
THE NORTHEAST

BY

RACHADAPORN POSAWANG

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development  
Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ..... กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ..... รัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์  
..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 10 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือมา โดยตลอดจาก ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทรักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความ เอาใจใส่ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และความช่วยเหลือด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.วัฒนา ภูด่านว้าว รองผอ.สพป.บึงกาฬ ดร.สุทินันท์ รักดีวุฒิ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาดีพิทยาคม ดร.ศิริกัญญา สุวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหมื่น ดร.กรรณัท วรรณทวิศึกษานิเทศก์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพธิ์พาล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง ดร.สัทนัน วารี ผอ. สพป.สกลนคร เขต 1 ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ดร.เชียวชาญ ภาระวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตู ดร.แดนไพโร สี่มาตาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาม ดร.ศักดิ์ หัตถสา ผู้อำนวยการโรงเรียน นาถ่อนพัฒนา ดร.จักรพงษ์ แสนสุริวงศ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนศรีโพธิ์ทอง ดร.เมธี นาอุดม ศึกษาานิเทศก์ ดร.จณิสตา สมบูรณ์ ศึกษาานิเทศก์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูล ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว พี่ น้อง เพื่อน ที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ชีวิตอันดีงามและเสริมสร้างสติปัญญาให้แก่ผู้วิจัย

รัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง

|                         |                                                                                                                                                         |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ชื่อเรื่อง</b>       | กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ<br>การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| <b>ผู้วิจัย</b>         | รัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง                                                                                                                                    |
| <b>กรรมการที่ปรึกษา</b> | ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข<br>ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์                                                                                                        |
| <b>ปริญญา</b>           | ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)                                                                                                                       |
| <b>สถาบัน</b>           | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                                                                                                                                 |
| <b>ปีที่พิมพ์</b>       | 2568                                                                                                                                                    |

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งดำเนินการเป็น 5 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 265 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 276 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และระยะที่ 5 การจัดทำและตรวจสอบคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ PNI modified

### ผลการวิจัยพบว่า

1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่
  - 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
  - 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย และ 6) การติดตามการประเมินผล โดยภาพรวมองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านการติดตามการประเมินผลมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การมีทักษะภาวะผู้นำ การกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานของเครือข่าย การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ
3. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 10 โครงการ/กิจกรรม และ 15 ตัวชี้วัด
4. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
5. คู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การนิเทศการศึกษา ประสิทธิภาพ

|                    |                                                                                                                                                           |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>TITLE</b>       | Collaborative Network Building Strategies for Developing Effective Educational Supervision under Primary Education Service Area Offices in the Northeast. |
| <b>AUTHOR</b>      | Rachadaporn Posawang                                                                                                                                      |
| <b>ADVISORS</b>    | Dr. Apisit Somsrisuk<br>Dr. Suphirun Jantarak                                                                                                             |
| <b>DEGREE</b>      | Ph.D. (Educational Administration and Development)                                                                                                        |
| <b>INSTITUTION</b> | Sakon Nakhon Rajabhat University                                                                                                                          |
| <b>YEAR</b>        | 2025                                                                                                                                                      |

### ABSTRACT

This mixed method study aimed creating collaborative network strategies to develop effective educational supervision under Primary Educational Service Area offices in the Northeast. The study was conducted in five phases. Phase 1 was to identify the components of collaborative network building to develop educational supervision using intensive review of documents, research, and the components were evaluated for propriety by 5 qualified persons. Phase 2 was to examine the current and desirable conditions of collaborative network building to develop the effective educational supervision using a 5-level rating scale questionnaire. The participants included of 265 educational supervisors under Primary Educational Service Area offices, recruited using multi-stage sampling. Phase 3 was to develop collaborative network building strategies to develop the effective educational supervision using a focus group discussion with nine qualified persons. Phase 4: was to evaluate the propriety and feasibility of the collaborative network building to develop the effective educational supervision from 276 educational supervisors, who were recruited using multi-stage sampling. And Phase 5 was to create and validate a manual of collaborative network building strategies implementation to develop effective educational supervision from five experts. Statistics used in data analysis were mean, standard deviation, and PNI modified.

The results found that,

1. The collaborative network building consisted of six components, namely 1) Leadership skills, 2) Objective determination, 3) Participation in work, 4) Development of network members, 5) Network operation, and 6) Monitoring and evaluation. The components in overall, showed the highest level of propriety.

2. The modified Priority needs index of collaborative network building to develop effective educational supervision was at 0.084., the components were prioritized as: monitoring and evaluation, followed by leadership skills, objective determination, network operation, network member development and participation in operation, respectively.

3. Strategies of collaborative network building to develop the effective educational supervision, consisted of five visions, five missions, five goals, five strategies, 10 projects/activities, and 15 indicators.

4. Strategies collaborative network building to develop the effective educational supervision, in overall, showed the highest level of propriety and feasibility.

5. A manual for using a collaborative network building strategies to develop the effective educational supervision, in overall, showed the highest level of propriety

**Keywords:** Collaborative Network Building, Educational Supervision, Effectiveness

## สารบัญ

| บทที่ |                                                         | หน้า |
|-------|---------------------------------------------------------|------|
| 1     | บทนำ .....                                              | 1    |
|       | ภูมิหลัง .....                                          | 1    |
|       | คำถามของการวิจัย .....                                  | 5    |
|       | ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                           | 6    |
|       | ความสำคัญของการวิจัย .....                              | 6    |
|       | ขอบเขตของการวิจัย .....                                 | 7    |
|       | กรอบแนวคิดของการวิจัย .....                             | 10   |
|       | นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                   | 12   |
| 2     | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                    | 17   |
|       | แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ..... | 18   |
|       | ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ .....          | 21   |
|       | องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ .....         | 24   |
|       | แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา .....            | 44   |
|       | ความหมายของการนิเทศการศึกษา .....                       | 46   |
|       | จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา .....                    | 49   |
|       | ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา .....                     | 51   |
|       | ทักษะการนิเทศการศึกษา .....                             | 53   |
|       | เทคนิคการนิเทศการศึกษา .....                            | 55   |
|       | แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับกลยุทธ์ .....                     | 65   |
|       | ความสำคัญของกลยุทธ์ .....                               | 66   |
|       | กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ .....                             | 67   |
|       | องค์ประกอบของกลยุทธ์ .....                              | 76   |
|       | การประเมินกลยุทธ์ .....                                 | 84   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า                                                                                                                                                                                                            |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       | แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ..... 86                                                                                                                                                             |
|       | ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ..... 86                                                                                                                                                                 |
|       | จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ..... 88                                                                                                                                                              |
|       | ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น ..... 90                                                                                                                                                                   |
|       | ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ..... 91                                                                                                                                                                  |
|       | การจัดลำดับของการประเมินความต้องการจำเป็น ..... 93                                                                                                                                                              |
|       | แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ ..... 94                                                                                                                                                                                  |
|       | ความหมายของคู่มือ ..... 94                                                                                                                                                                                      |
|       | ขั้นตอนการสร้างคู่มือ ..... 95                                                                                                                                                                                  |
|       | องค์ประกอบของคู่มือ ..... 97                                                                                                                                                                                    |
|       | ลักษณะของคู่มือที่ดี ..... 98                                                                                                                                                                                   |
| 3     | วิธีดำเนินการวิจัย ..... 101                                                                                                                                                                                    |
|       | ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... 102                           |
|       | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 103                                                                                                                                                                            |
|       | การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 104                                                                                                                                                                                   |
|       | การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 104                                                                                                                                                                                    |
|       | ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้าง<br>เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง<br>เหนือ ..... 104 |
|       | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 106                                                                                                                                                                            |
|       | การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 109                                                                                                                                                                                   |

## สารบัญ (ต่อ)

### บทที่

### หน้า

|                                                                                                                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                          | 110 |
| ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....                                  | 113 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                                                                  | 114 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                                                         | 114 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                          | 115 |
| ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์<br>การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา<br>ที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... | 115 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                                                                  | 117 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                                                         | 118 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                          | 119 |
| ระยะที่ 5 การจัดทำคู่มือกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....                            | 120 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                                                                  | 120 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                                                         | 121 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                          | 122 |
| ระยะของการวิจัย .....                                                                                                                                                                                             | 125 |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ |                                                                                                                                                                                                                            | หน้า |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4     | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 127                                                                                                                                                                                             |      |
|       | ระยะที่ 1 ผลการศึกษาระดับประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขต<br>พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... 128                                   |      |
|       | ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ<br>การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา<br>ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... 129      |      |
|       | ระยะที่ 3 ผลการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขต<br>พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... 151                                      |      |
|       | ระยะที่ 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้<br>ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ<br>การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... 190 |      |
|       | ระยะที่ 5 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์<br>การสร้าง เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี<br>ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... 206      |      |
| 5     | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 211                                                                                                                                                                                   |      |
|       | สรุปผลการวิจัย ..... 212                                                                                                                                                                                                   |      |
|       | อภิปรายผล ..... 213                                                                                                                                                                                                        |      |
|       | ข้อเสนอแนะ ..... 221                                                                                                                                                                                                       |      |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                       | หน้า |
|-------------------------------------------------------------|------|
| ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ .....                  | 221  |
| ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป .....                      | 222  |
| บรรณานุกรม .....                                            | 223  |
| ภาคผนวก .....                                               | 245  |
| ภาคผนวก ก คู่มือการใช้กลยุทธ์ .....                         | 247  |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ .....           | 267  |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย .....  | 277  |
| ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                  | 307  |
| ภาคผนวก จ สรุปผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... | 351  |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย .....                                 | 361  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                              | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ .....                                                                                                                                                                                        | 27   |
| 2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ .....                                                                                                                                                                                 | 38   |
| 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่าย .....                                                                                                                                                                                    | 69   |
| 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ .....                                                                                                                                                                                 | 78   |
| 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน<br>และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา<br>การนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....   | 105  |
| 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความ<br>เหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขต<br>พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... | 116  |
| 7 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความ<br>ร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....                                                          | 128  |
| 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                                                                                                                                                                                              | 130  |
| 9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่าย<br>ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม .....                                   | 131  |
| 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการ<br>มีทักษะภาวะผู้นำ .....                                                                                                                                                         | 133  |
| 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการ<br>กำหนดวัตถุประสงค์ .....                                                                                                                                                         | 136  |

## บัญชีตาราง(ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน .....                                                                                                                                                        | 138  |
| 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย .....                                                                                                                                                            | 142  |
| 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย .....                                                                                                                                                           | 145  |
| 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการติดตามการประเมินผล .....                                                                                                                                                               | 148  |
| 16 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ .....          | 152  |
| 17 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ .....         | 154  |
| 18 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ..... | 156  |
| 19 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย .....      | 159  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <p>20 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ<br/>กลยุทธการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา<br/>ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค<br/>ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย .....</p>                                | 161  |
| <p>21 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ<br/>กลยุทธการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา<br/>ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค<br/>ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการติดตามการประเมินผล .....</p>                                    | 163  |
| <p>22 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคตามสภาพแวด<br/>ล้อมภายใน และภายนอกของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา<br/>การนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br/>ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ ....</p>                      | 166  |
| <p>23 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพ<br/>แวดล้อมภายในและภายนอกของกลยุทธการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br/>เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br/>การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการกำหนด<br/>วัตถุประสงค์ .....</p>          | 167  |
| <p>24 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพ<br/>แวดล้อมภายในและภายนอกของกลยุทธการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br/>เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br/>การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีส่วนร่วม<br/>ในการปฏิบัติงาน .....</p> | 168  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                                               | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <p>25    สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย .....</p>   | 170  |
| <p>26    สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย .....</p> | 171  |
| <p>27    สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการติดตามการประเมินผล .....</p>     | 173  |
| <p>28    สรุปการเรียงลำดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....</p>                                                    | 175  |
| <p>29    จับประเด็นรายคู่ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง และโอกาส ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้วิธี TOWS Matrix Analysis .....</p>                              | 179  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                         | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 30    จับประเด็นรายคู่ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง และอุปสรรค ของกลยุทธ์<br>สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิ<br>ผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง<br>เหนือโดยใช้วิธี TOWS Matrix Analysis .....       | 180  |
| 31    จับประเด็นรายคู่ (WO) ที่ได้จากจุดอ่อน และโอกาส ของกลยุทธ์การ<br>สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิ<br>ผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง<br>เหนือ โดยใช้วิธี TOWS Matrix Analysis .....     | 181  |
| 32    จับประเด็นรายคู่ (WT) ที่ได้จากจุดอ่อน และอุปสรรค ของกลยุทธ์<br>การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี<br>ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค<br>ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธี TOWS Matrix Analysis .....  | 183  |
| 33    ร่างกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์<br>การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี<br>ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค<br>ตะวันออกเฉียงเหนือ .....                                  | 184  |
| 34    จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                                                                                                                                                                                                  | 191  |
| 35    ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การ<br>สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง<br>เหนือ (ภาพรวม) .....                                       | 192  |
| 36    ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของ วิสัยทัศน์<br>พันธกิจ และ เป้าประสงค์ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (รายข้อ)..... | 193  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                          | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 37 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การ<br>สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี<br>ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลยุทธ์ที่ 1-5) ..... | 195  |
| 38 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม<br>และตัวชี้วัด ของกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะการนิเทศและทักษะ ดิจิทัล<br>ให้แก่ครูและผู้นำเทศ .....                                                                    | 197  |
| 39 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม<br>และตัวชี้วัด ของกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และ<br>นวัตกรรมการนิเทศ .....                                                                      | 199  |
| 40 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม<br>และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงการนิเทศอย่าง<br>ยั่งยืน .....                                                                                  | 201  |
| 41 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม<br>และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ<br>ในการนิเทศและการติดตามผล .....                                                               | 203  |
| 42 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม<br>และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง<br>หน่วยงาน การศึกษาและชุมชน .....                                                                  | 205  |
| 43 ผลการประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....                                       | 208  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                         | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 44 ดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index : IOC) ของ<br>แบบสอบถามการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ<br>การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม<br>ศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....                           | 353  |
| 45 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามสภาพ<br>ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วม<br>มือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขต<br>พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม .....   | 355  |
| 46 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน<br>และสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... | 357  |
| 47 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ<br>คู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ<br>การศึกษา ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม<br>ศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....                       | 359  |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                                                                                                                                                                                        | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....                                                                                                                                                                                                    | 11   |
| 2 ระยะของการวิจัย .....                                                                                                                                                                                                          | 124  |
| 3 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของ วิสัยทัศน์ พันธกิจของกลยุทธ์<br>การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิ<br>ผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง<br>เหนือ ..... | 195  |
| 4 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่าย<br>ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนั<br>กงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....                           | 196  |
| 5 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรมและ<br>ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพดิจิทัลและการนิเทศให้แก่ครู<br>และผู้นำเทศ .....                                                                             | 198  |
| 6 กราฟแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรมและ<br>ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรม<br>การนิเทศ .....                                                                               | 200  |
| 7 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม<br>และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงการนิเทศ<br>อย่างยั่งยืน .....                                                                                      | 202  |
| 8 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/<br>กิจกรรม และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิ<br>ภาพในการนิเทศและการติดตามผล .....                                                                  | 204  |
| 9 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม และตัว<br>ชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน<br>การศึกษาและชุมชน .....                                                                      | 206  |

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

### ภาพประกอบ

### หน้า

- 10 แผนภูมิแสดงความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่าย  
ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ... 209

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

กลยุทธ์มีความสำคัญกับการพัฒนาทางการศึกษา เป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิธีดำเนินการที่ชัดเจน ทั้งนี้มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ สร้างการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพิ่มโอกาสให้กับผู้เรียนเข้าถึงการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ การบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ส่งเสริม การนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนานโยบายและเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของ เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์คณะบุคคลให้มีความรับผิดชอบต่อผลการ ดำเนินงาน ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่พิเศษและระดับตำบล (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 2)

กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายของการปฏิรูปการ ศึกษา ประกอบด้วย 3 กระบวนการซึ่งได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่ ศึกษานิเทศก์ ใช้ในการแนะนำช่วยเหลือครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของศึกษานิเทศก์ ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษา โดยให้ครูมี โอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความงอกงามขึ้น เมื่อได้เรียนรู้และมี ความเจริญงอกงามแล้วย่อมจะารู้จักปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนิเทศการศึกษามีใช้เน้นการปรับปรุงตัวครู โดยเห็นว่าครูยังทำหน้าที่ ไม่สมบูรณ์ในการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ผู้เรียน หากแต่ให้ความสำคัญไปถึงนโยบาย การศึกษาจุดประสงค์ของหลักสูตร ใช้วัสดุ อุปกรณ์การสอน และวิธีการสอนของครู สิ่งแวดล้อมของครู และผู้เรียนในขณะที่เรียน (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2564, หน้า 6) มี

เครือข่าย การเชื่อมโยงของคน กลุ่มของคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสาร ร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการจัดระเบียบโครงสร้างของคน

ในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื้อชาติ เอื้ออาทรซึ่งกันและกันในทางสังคมวิทยาเครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่แตกต่างจากกลุ่ม โดย “กลุ่ม” จะมีขอบเขตชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มีโครงสร้างทางสังคมแต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต ไม่มีโครงสร้างแน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่องแต่ในเครือข่ายมีความเป็นอิสระ ไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์ กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มหรือองค์กรมาก สมาชิกในเครือข่ายเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ 1) ปัจเจก หมายถึง สมาชิกที่เป็นตัวบุคคล ไม่มีกลุ่มหรือองค์กรใด ๆ รองรับบุคคลอาจมีศักยภาพ และความสัมพันธ์ที่กว้างขวางแตกต่างกัน 2) จุดประสานหรือองค์กรประสาน หมายถึง สมาชิกที่เป็นกลุ่ม องค์กรหรือสถาบันที่มีศักยภาพในการจัดการประสานเชื่อมโยงกับบุคคล กลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ 3) เครือข่าย หมายถึง สมาชิกที่มีเครือข่ายย่อย ๆ อยู่ข้างหลังและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ตามจังหวะ โอกาสและประเด็นที่สนใจ (กุลหัต หงส์ชยางกูร และคณะ, 2565, หน้า 3)

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะขยายออกไปจากการให้ความร่วมมือทางด้านการศึกษา

ไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสมควรจัดกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงาน/องค์กรที่สมัครใจ ที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักการกระจายอำนาจและความเป็นนิติบุคคล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว สมบูรณ์ เรียบร้อยมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา และควรคำนึงถึงส่วนองค์ประกอบหลักของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่การมีสมาชิก ผู้นำเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก การเรียนรู้ร่วมกัน การลงทุน การสื่อสาร การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และความสนใจร่วมกัน รวมทั้งสมาชิกต้อง

พึ่งพาซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาค สัมครใจ การแลกเปลี่ยน การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานโดยมีจุดหมายร่วมกัน (Greenberg & Baron, 1995, p. 532)

สมาชิกเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ เพราะสมาชิกเครือข่ายมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกัน เริ่มด้วยการกำหนด เป้าประสงค์ กำหนดกฎเกณฑ์ ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและแบ่งบทบาทหน้าที่กันทำ และ ทำบางอย่างร่วมกัน การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็น ในอันที่จะนำไปสู่การ สร้างผลกระทบที่หนักแน่นและยั่งยืน เมื่อสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น และทรัพยากรมี ความจำกัดย่อมเป็นไปได้ ที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วย ตนเอง จำเป็นต้องมีการร่วมมือกันระหว่างองค์กร หรือสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้การรับภาระความเสี่ยงร่วมกันก็มีความสำคัญเหมือนกัน เช่น กรณีความ เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับโอกาสเรียนรู้ หรือความสามารถที่จะทำงานในสถานการณ์ของ ปัญหาต่าง ๆ การจัดการกับปัญหาความไม่แน่นอน ตลอดจนโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ใหม่ ในการทำงานด้วย ทักษะการทำงานในรูปเครือข่ายแบบร่วมมือ เป็นทักษะการทำงานของ ผู้นำที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งการทำงานในรูปเครือข่ายแบบร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ คือ การ ทำงานในรูปแบบทักษะการให้กำลังใจระหว่างบุคคลและการเสริมสร้างกำลังใจระหว่าง บุคคล โดยวิธีการใช้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันและส่งเสริมสนับสนุนร่วมกันเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายเดียวกัน (Topping, 2002, p. 523) (พัชรินทร์ จันทาพูน, 2557, หน้า 4-5)

เห็นได้ว่า การสร้างเครือข่ายการนิเทศ เป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือกลุ่ม องค์กร ที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยไม่กระทบต่อ ความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ การรวมตัวของ เครือข่ายอาจเกิดขึ้นเพื่อทำภารกิจใด ๆ ที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้วสำเร็จลุล่วงสามารถที่จะ ยุบสลายไป และหากเมื่อมีความจำเป็นก็อาจเกิดขึ้นใหม่ได้อีก หรืออาจจะเป็นเครือข่ายที่มี กิจกรรมร่วมกันในระยะยาวก็ได้ ดังนั้นการจัดตั้งเครือข่ายจึงต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่าง น้อย 7 อย่าง ได้แก่ การรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (common perception) การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน (common vision) ความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (mutual interests/benefits) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (stakeholders participation) การเสริมสร้างซึ่ง กันและกัน (complementary relationship) การเกี่ยวพันพึ่งพากัน (interdependent) และการ ปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (interaction) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 167-175)

การนิเทศการศึกษา เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่าน การจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตาม มาตรฐานของหลักสูตร การนิเทศการศึกษาจะสำเร็จได้ผลดีเพียงไรขึ้นอยู่กับทักษะ และความสามารถในการดำเนินงานของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นผู้ทำงานร่วมกับครู ศึกษานิเทศก์คือผู้ทำหน้าที่ นิเทศ แนะนำ ชี้แนะ กระตุ้นให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามี ความรู้ความเข้าใจ เกิดความตระหนักและมีทักษะในการบริหารจัดการและการจัดการเรียน การสอน โดยมีเครือข่ายการนิเทศการศึกษา เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยการพัฒนาศมรรถนะของศึกษานิเทศก์ และประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการพัฒนาระบบและมาตรฐานการนิเทศการศึกษา มุ่งเน้น ความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม บริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐานและใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน และเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับ สถานศึกษา โดยใช้กระบวนการคุณภาพ 3 ส่วน คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์ สอดคล้องเชื่อมโยงกัน ในกระบวนการนิเทศการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นบุคลากรหลัก ในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาไปสู่กระบวนการจัดการเรียนการสอน กำหนด แนวทาง วิธีการนิเทศ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 1)

จากรายงานผลการนิเทศของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า การนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้เท่าที่ควร เนื่องจากศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้ทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา อย่างเต็มศักยภาพ อาจเนื่องจาก ภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานนิเทศการศึกษาแต่เป็นการ ทำงานเชิงนโยบาย รวมทั้งจำนวนศึกษานิเทศก์ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาไม่เพียงพอ การ บรรจุแต่งตั้งศึกษานิเทศก์ไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งการติดต่อประสานงานของเครือข่าย การนิเทศการศึกษาและบทบาทในการดำเนินงานที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่

บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะงานนโยบาย ที่ต้องการความร่วมมือในการขับเคลื่อนของแต่ละเขตพื้นที่ (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2564, หน้า 6)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จได้ นอกจากนั้น เครือข่ายความร่วมมือการนิเทศการศึกษายังเป็นตัวกลางสำคัญในการประสานความร่วมมือทั้งด้านการระดมทรัพยากร การสร้างสรรค์ และพัฒนาการนิเทศร่วมกัน อีกทั้งการใช้เครือข่ายเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือในการแก้ปัญหา และการพัฒนางานตามนโยบาย จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย สนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา กระบวนการนิเทศการศึกษา ในการสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนางานของศึกษานิเทศก์อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนในลำดับต่อไป

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร/มีลักษณะอย่างไร
3. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร
4. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ หรือไม่อย่างไร

5. คู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญ ดังนี้

## 1. ด้านวิชาการ

1.1 ทราบปัญหาและขั้นตอนของการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีองค์ประกอบสมบูรณ์และมีคุณภาพ

1.2 ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการ การนิเทศให้ถูกต้องเหมาะสม

1.3 ได้กลยุทธ์และคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

## 2. ด้านการนำไปประยุกต์ใช้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้ตามความเหมาะสม

2.3 ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กระบวนการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และองค์ประกอบของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ
- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์
- 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย
- 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย
- 6) การติดตามการประเมินผล

1.2 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- 2) การกำหนดกลยุทธ์
- 3) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์

1.3 องค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) พันธกิจ
- 3) เป้าประสงค์
- 4) กลยุทธ์
- 5) ตัวชี้วัด

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามระยะการวิจัย ดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาองค์ประกอบสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด

**ระยะที่ 2** การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1. ประชากร คือ คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 850 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ คศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 265 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

**ระยะที่ 3** การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

**ระยะที่ 4** การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ประชากร คือ คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 850 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ คศึกษานิเทศก์ จำนวน 276 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

**ระยะที่ 5** การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดกรอบแนวคิด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

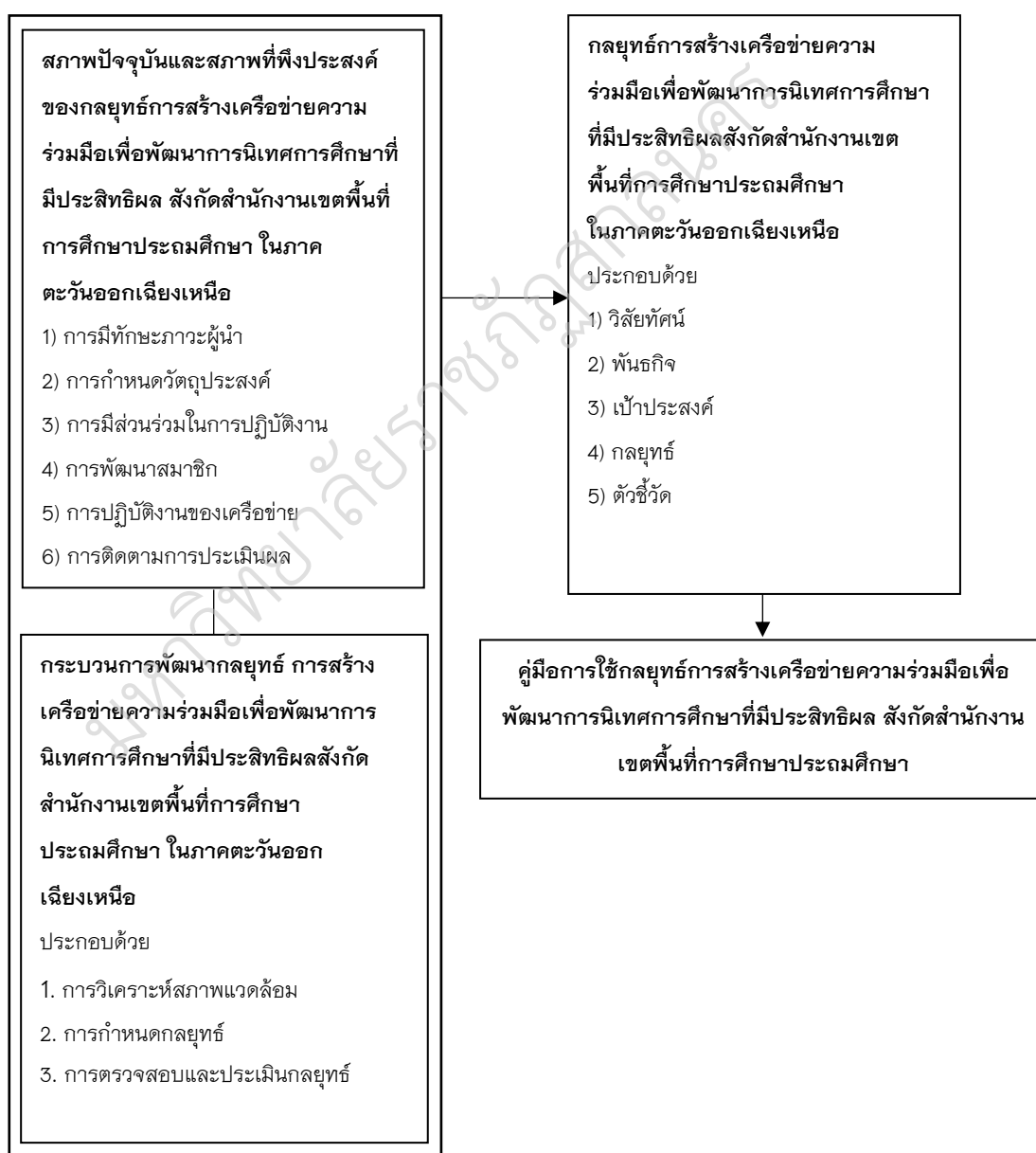
1. องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี ของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ เกสรี ลัดเลี้ยว (2557, บทคัดย่อ); วิเชียร ทรงศรี (2558, หน้า 75); สมใจ คันทะเสน (2559, บทคัดย่อ); กฤษณา มุขทอง (2559, หน้า 261); พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561, หน้า 26); ศันสนีย์ อินสาร (2562, หน้า 42); นฤมล ฤทธิแสง (2562, หน้า 93); ทนันเดช ยงค์กมล (2562, หน้า 86); วาลิกา อัครนิตย (2562, หน้า 35) และสุดา มงคลสิทธิ์ (2562, บทคัดย่อ) พบว่าองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย และ 6) การติดตามการประเมินผล

2. การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ เนตรพัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 55); จารุวรรณ เบ็ญมล (2558, หน้า 19); สุชาติ ธาดารังเวช (2558, หน้า 4); ประภาพร จันทร์ศรี (2559, หน้า 10); จุฬาลักษณ์ ไสระพันธ์ (2560, หน้า 7); เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 67); อมรรัตน์ ศรีพอ (2561, หน้า 10); ประทีป ทับโพน (2563, หน้า 25); Bateman & Snell (2007, p. 35) และ Wheelen and Hunger (2015, p. 42) พบว่าองค์ประกอบกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์

3. องค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้แก่ ปิยนันท์ ปิตุโต (2560, บทคัดย่อ); พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560, หน้า 70); รมณี เหลี่ยมแสง (2561, หน้า 85);

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 8); ประทีป ทับโพน (2563, หน้า 21); มานะ ครุฑาโรจน์ (2563, หน้า 11); จันทรจิรา บุญมี (2564, หน้า 57); แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 10); จิราภรณ์ จันทา (2564, หน้า 1997) และ Glickman Gordon and Ross-Gordon (2010) พบว่า องค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Objective) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) ผู้วิจัยได้สรุป ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การวางแผนที่ครอบคลุมชัดเจน ในการดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะในการแข่งขัน ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และดำรงสถานะอยู่ได้อย่างปลอดภัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สิ่งมุ่งหวังจะให้มี หรือให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.2 พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา

1.3 เป้าประสงค์ หมายถึง ภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละกลยุทธ์ตามเวลาที่กำหนด การกำหนดช่วงเวลาอาจแตกต่างกัน 1 ปี 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปีแล้วแต่กรณี การกำหนดเป้าประสงค์ อาจกำหนดเป็นระยะ ๆ ก็ได้

1.4 กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง วิธีการหรือแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ โดยผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

1.5 ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการในการรวมบุคคล กลุ่ม และองค์กรเข้าด้วยกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารตามความสมัครใจ มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย มีความสัมพันธ์ในการระดมสรรพกำลัง โดยการมีส่วนร่วม ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนา การตัดสินใจ การวางแผน การกระทำ การรับผิดชอบ การติดตาม และการรับผลประโยชน์ ซึ่งสมาชิกต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และ

มีศูนย์กลางในการติดต่อประสานงาน โดยยังคงมีความเป็นอิสระของบุคคลหรือองค์กร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การใช้อิทธิพลในทางการบริหาร โดยการอำนวยความสะดวก สร้างความสัมพันธ์ สร้าง แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกยินดีที่จะทำตาม เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง การดำเนินกิจกรรม กระตุ้นสมาชิกให้เชื่อมั่นและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ

2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายแนวทางใน การทำงานร่วมกันของสมาชิกมีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ มีความเต็มใจ มีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ มีความภูมิใจและรู้สึก ร่วมเป็นเจ้าของ มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการ ทำงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จนในที่สุด ก่อให้เกิดการพัฒนาขององค์กร

2.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของกลุ่มบุคคลมี แนวคิดมีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และรับผลประโยชน์ ร่วมกัน โดยการนำความรู้และความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ มีส่วนร่วมรับผิดชอบใน ผลประโยชน์ และความเสียหาย มีการตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผิดชอบ และการ ประเมินผล มีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ เสียสละ มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามความสามารถ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีความเป็น ผู้นำและผู้ตามในแต่ละสถานการณ์

2.4 การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่ม คน องค์กร หรือชุมชนขนาดต่าง ๆ ตามระดับของเครือข่าย มีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงบทบาทของบุคคล องค์กรต่าง ๆ และมีกลยุทธ์ในการ พัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาาร่วมกัน มี ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก อาจเป็นหรือไม่เป็นรูปธรรม มีจุดเชื่อมความสัมพันธ์ที่

ประกอบด้วยคนหรือกลุ่มคน เรียกว่า Node และการเชื่อมโยงระหว่างจุดต่าง ๆ เรียกว่า ความสัมพันธ์ (Relationships หรือ tie) ที่เป็นแบบหลวมหรือแบบแน่นแฟ้น

2.5 การปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ทำงานตามตำแหน่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ตามที่แต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กรได้กำหนด และตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้าย มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง มีสัมพันธภาพด้วยการปรับกระบวนการทัศนในการทำงาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ สรุปทบทวนร่วมกันและปรับการทำงานเป็นระยะ ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ

2.6 การติดตามการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ การควบคุมและการประเมินผล เป็นกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การประเมินผล การแก้ไขปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

3. กระบวนการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประเมิน และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อใช้เป็นฐานของการกำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนกลยุทธ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.2 การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดองค์ประกอบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และคัดเลือกกลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กร มีความเป็นไปได้มากที่สุด สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

3.3 การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการดูแลติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

4. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมกัน ระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เกิดพลังในการแก้ปัญหาพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอน และจัดกิจกรรมอื่น ๆ ควบคู่กันไปให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และช่วยในการพัฒนาความสามารถของครูให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

5. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินสภาพปัญหาที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างที่ต้องการแก้ไขปรับปรุงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาให้ตรงกับความต้องการซึ่งสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในทางที่ดีขึ้น

5.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ความเป็นจริงของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เป็นอยู่

5.2 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน

6. คู่มือ หมายถึง เอกสารหรือหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้ใ้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายต่อการรับรู้ มีภาพประกอบและมีรายละเอียดสามารถปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง

7. ศิษยานิเทศก์ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปีการศึกษา 2567

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำวิจัย โดยได้นำเสนอตามหัวข้อดังนี้

#### 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

- 1.1 ความหมายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- 1.2 ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- 1.3 องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

#### 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
- 2.2 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
- 2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
- 2.4 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
- 2.5 ทักษะการนิเทศการศึกษา
- 2.6 เทคนิคการนิเทศการศึกษา

#### 3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับกลยุทธ์

- 3.1 ความหมายของกลยุทธ์
- 3.2 ความสำคัญของกลยุทธ์
- 3.3 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์
- 3.4 องค์ประกอบของกลยุทธ์
- 3.5 การประเมินกลยุทธ์

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

4.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

4.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

4.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

5.1 ความหมายของคู่มือ

5.2 ขั้นตอนการสร้างคู่มือ

5.3 องค์ประกอบของคู่มือ

5.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

## 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

### 1.1 ความหมายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กุลทัต หงษ์ชยางกูร (2557, หน้า 8) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง กิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่มองค์กรหรือกลุ่มบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการ แลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตรายหว่างองค์กรสมาชิก ซึ่งต้องอาศัยการมี ปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย เครือข่ายต่าง ๆ มี จุดเริ่มต้นมาใน 3 ลักษณะ เกิดตามธรรมชาติ เกิดจากการจัดตั้ง และเกิดจากวิวัฒนาการ

เทอดเกียรติ วงศาโรจน์ (2557, หน้า 61) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กระบวนการในการรวมบุคคล กลุ่มคน องค์กร ซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อติดต่อสื่อสาร และร่วมกันทำกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กิจกรรมดังกล่าว จะเป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาสั้นหรือ ระยะเวลายาว หรือตลอดไปก็ได้ สิ่งสำคัญ เครือข่ายต้องมีกิจกรรมและสมาชิกเครือข่ายต้องเข้าร่วมกิจกรรมกันอย่างต่อเนื่อง และ ต้องมีศูนย์ กลางเครือข่ายในการติดต่อประสานงาน

พระดาวเหนือ บุตรสีทา (2557, หน้า 15) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่มและองค์การที่มีกิจกรรมคล้ายคลึงกันและ เชื่อมโยงขยายผลการทำงานหรือแนวคิดไปสู่กลุ่มหรือองค์การอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างพลังใน การแก้ปัญหาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ระหว่างกัน การมีส่วนร่วม การทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกัน โดยการติดต่ออาจทำได้ทั้งที่ผ่านศูนย์กลางแม่ข่ายหรือแกนนำ หรืออาจจะไม่มีแม่ข่ายหรือแกนนำ แต่จะทำ

การติดต่อโดยตรงระหว่างกลุ่ม ซึ่งจะมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์การสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ โดยที่อาจมีรูปแบบการรวมตัว แบบหลวม ๆ เฉพาะกิจ ตามความจำเป็นหรือเป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

วิเชียร ทรงศรี (2558, หน้า 69) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำให้มีการติดต่อ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคับค้ำสมาคมแบบฟุ้งเฟ้อ นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช่การสร้างระบบติดต่อด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว แต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วย

อุดมสิน คันธภูมิ (2558, หน้า 21) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การรวมกันของ บุคคล กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ มาร่วมดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกัน และทำให้กิจกรรมนั้นบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559, หน้า 45) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกันจัดโครงสร้าง และรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลังร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (พรสุทธิชัยพงศ์) ดร. และคณะ, 2560, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์กันของ องค์กรต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าเป็นเครือข่ายในการทำงาน ที่เกิดขึ้นได้โดยมีสถานการณ์เป็นตัวกำหนดตามความจำเป็น มีกระบวนการที่ประสานสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการอย่างแท้จริงของสมาชิกที่จะได้รับประโยชน์ หรือต้องสละประโยชน์ด้านใดบ้างในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561, หน้า 18) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กระบวนการรวมตัวกันของบุคคล กลุ่มคน องค์กร สถาบัน ที่มีความสนใจ มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายหรือความต้องการร่วมกันอย่างมีเอกภาพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีกระบวนการ มีขั้นตอน รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาทั้งในระดับท้องถิ่นและสังคมโดยรวม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมทางสังคมจากสังคมแบบใช้อำนาจไปสู่สังคมการเรียนรู้ เกิดเป็นพลังอำนาจ ในการต่อรองเพื่อแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของงาน กิจกรรม โครงการตามที่กำหนดไว้ สิ่งสำคัญคือสมาชิก ในเครือข่ายต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและต้องมีศูนย์กลางในการติดต่อประสาน งาน

วรรณิกา อภัยภักดี (2561, หน้า 62) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การรวมตัวกันระหว่างคน กลุ่มองค์กรเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมี วัตถุประสงค์โครงสร้าง วิธีการ และข้อตกลงที่จะใช้ร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกิจกรรมที่กำหนดไว้

เรวัช ศรีแสงอ่อน (2561, หน้า 81) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ ร่วมกัน จัดโครงสร้าง และรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลังร่วมกันกำหนด กลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

วาสิกา อัครนิตย์ (2562 หน้า 39) กล่าวว่า เครือข่าย (Network) เป็น การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็น อิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ขจรรรณ ภูษจร (2564, หน้า 30) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีโครงสร้างของความสัมพันธ์ในลักษณะ

ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ร่วมกันแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน และเป็นการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

จากที่นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายไว้หลายทัศนะ ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ดังนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นกระบวนการในการรวมบุคคล กลุ่มคน องค์กร ซึ่งต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย โดยมีจุดเริ่มต้นมาในลักษณะเกิดตามธรรมชาติ เกิดจากการจัดตั้ง และเกิดจากวิวัฒนาการ แล้วแต่วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันด้วยความสมัครใจ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย มีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลังร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาทั้งในระดับท้องถิ่นและสังคมโดยรวม สิ่งสำคัญคือสมาชิกในเครือข่ายต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และต้องมีศูนย์กลางในการติดต่อประสานงาน ซึ่งจะมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่คน หรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ

## 1.2 ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือไว้หลายทัศนะ ดังนี้

พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ (2555, หน้า 176) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจำเป็นที่จะต้องสร้างเครือข่ายตามแนวคิดของ Starkey (1997) ว่า สามารถใช้ประโยชน์จากเครือข่ายได้ทั้งประโยชน์เฉพาะหน้าและประโยชน์ระยะยาวในรูปของความมีประสิทธิภาพของการวิจัยและพัฒนา คือ 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แบ่งปันทักษะและประสบการณ์ให้แก่กันเป็นการเสริมความสมบูรณ์ให้กับสมาชิกเครือข่ายทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร 2) ลดการทำ งานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน ทำให้การพัฒนาสามารถดำเนินไปได้ก้าวหน้า รวดเร็ว และส่งผลต่อสังคมในวงกว้างยิ่งขึ้น 3) เชื่อมโยงคนที่อยู่ในระดับต่างกัน เข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย 4) ทำให้คนและองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กันได้ทำงานในเรื่องเดียวกัน และเผชิญปัญหาเหมือนกัน 5) ทำให้ความต้องการของประชาชนได้รับการ

สนองตอบจากรัฐ และ 6) ทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ได้รับกำลังใจ การจูงใจและการยอมรับซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยเล็ก ๆ ที่อยู่นอกกระบวนการ  
 ชัชวาล แอร่มหล้า (2556, หน้า 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้าง  
 เครือข่ายความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จนั้นมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน แต่ที่สำคัญใน  
 เบื้องต้นและต้องดำเนินการในความเป็นเครือข่าย ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจร่วมกันและ  
 ตรงกันต่อวัตถุประสงค์ของการตั้งเครือข่ายตั้งแต่เริ่มต้น 2) ความเป็นประชาธิปไตย คือ  
 การให้เกียรติกัน ยอมรับในความคิดเห็นต่อกันและกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น 3) ความจริงใจ ในการได้ มาซึ่งสมาชิกนั้นต้องได้มาจากความสมัครใจและมีความ  
 จริงใจในการทำงานร่วมกัน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง 4) ด้านการบริหารจัดการ  
 เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เครือข่ายจะใหญ่หรือเล็กอย่างไรการบริหารจัดการมีความสำคัญที่  
 จะต้องดำเนินการในส่วนนี้ 5) ด้านการสื่อสารให้ไปถึงใยแมงมุมจะทำให้เข้าใจได้ทันทีว่า  
 การสื่อสารจะมีประสิทธิผลนั้นควรมีหลายช่องทางที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างสมาชิก  
 ด้วยกันได้อย่างอิสระ คล่องตัว และ 6) ผู้นำในความเป็นผู้นำเครือข่ายเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่  
 น้อยไปกว่าองค์ประกอบใด ๆ ในช่วงต้น ทั้งในด้านภาวะผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์ การชักจูง  
 โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญต่อสิ่งที่จะต้องกระทำร่วมกันและที่สำคัญยิ่งคือ ความ  
 ซื่อสัตย์ สุจริต ขยันและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

พระदारเหนือ บุตรสีทา (2557, หน้า 47) กล่าวว่า ความสำคัญของการ  
 สร้างเครือข่ายความร่วมมือมีลักษณะพิเศษของการสร้างเครือข่ายโดยการเผยแผ่ คือการ  
 เข้าถึงบุคคล กลุ่มคน ทั้งนักปราชญ์ทางศาสนา เจ้าลัทธิ นักปกครอง นักการพาณิชย์ ที่มี  
 ความสำคัญในเมืองนั้น การเข้าถึงตัวบุคคลดังกล่าว ทรงพิจารณาด้วยญาณเป็นอย่างดีถึง  
 กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม แก่บุคคลนั้น เพราะเมื่อสามารถชักนำ  
 บุคคลเหล่านั้นให้เห็นคล้อยตามได้ ก็ยอมเป็นปัจจัยให้บริวารทั้งหลายมีทัศนคติที่ดี คือ  
 ลดทิฏฐิลงได้ และเห็นคล้อยตามไปด้วย

วิเชียร ทรงศรี (2558, หน้า 79) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้าง  
 เครือข่ายความร่วมมือมีปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายเป็นกระบวนการทำงานที่มีการ  
 เชื่อมโยงประสานงานระหว่างบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีฐานที่ตั้งอยู่บน  
 วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน และด้วยปรัชญาการอยู่ร่วมกัน โดยเห็นคุณค่าของ  
 สมาชิกทุกคนทุกหน่วยเสมอกันจึงสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคีสมาชิกในแนวราบ  
 ที่อาศัยความเข้าใจ และความจริงใจเป็นกลไกให้เกิดการขับเคลื่อนของเครือข่ายแทนการ

ใช้อำนาจ และการสั่งการในกรอบระบบแห่งการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นการปิดกั้นปัญญา มนุษย์และละเลยความหลากหลายที่เราสามารถอาศัยการจัดการที่ดี นำความหลากหลายเหล่านี้ มารวมกันอย่างเป็นเอกภาพเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพใหม่ ทั้งในรูปแบบของการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติไปจนถึงการสร้างสรณ์นวัตกรรม นอกจากนี้ ด้วยแนวทางการอยู่ร่วมกันโดยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่สมาชิกคือ การแสดงให้เห็นคุณงาม ความมีน้ำใจ ที่อยู่เหนือความต้องการแก่งแย่งแข่งขันกันของมนุษย์ซึ่งย่อมเป็นการขัดเกลาคิดใจของ เหล่าสมาชิกในการลดละอัตราความเห็นแก่ได้ลำพังตนให้ลดน้อยถอยลงและกลับซึมซับ พลังความรักความเมตตา เข้ามาอยู่ภายในจนเต็มตน จนถึงที่สุดนั้นอาจเป็นอีกหนึ่ง เป้าหมายปลายทางอันมีค่าที่ความเป็นเครือข่ายกำลังนำพาพวกเราไปโดยที่เราต่างมิรู้ตัว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 167)

กล่าวว่า ความ สำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่าย (Network) คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือ ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระ หรือความเป็นตัวของตัวเองของคน หรือองค์กรนั้น ๆ การรวมตัวของเครือข่ายอาจเกิดขึ้นเพื่อทำภารกิจใด ๆ ที่ตั้งเป้าหมายไว้ แล้วสำเร็จลุล่วงสามารถที่จะยุบสลายไป และหากเมื่อมีความจำเป็นก็อาจเกิดขึ้นใหม่ได้อีก หรืออาจจะเป็นเครือข่ายที่มีกิจกรรมร่วมกันในระยะยาวก็ได้ การจัดตั้งเครือข่ายจึงต้องมี องค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 7 อย่างคือ 1) การรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (common perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) 3) ความสนใจหรือมีผลประโยชน์ ร่วมกัน (mutual interests/benefits) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (stakeholders participation) 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) 6) การเกื้อหนุนพึ่งพากัน (interdependent) 7) การปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (interaction)

พิรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือเกิดจาก 1) สถานการณ์ของปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ขยายตัวเกิน ความ สามารถของกลุ่มคน จำเป็นต้องมีการรวมพลังเพื่อแก้ไขปัญหา 2) การสร้างพื้นที่ ทางสังคมจะช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่าย เพื่อช่วยแบ่งปันทักษะ ข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์ให้แก่กันเป็นการเสริมความสมบูรณ์ให้กับสมาชิกเครือข่ายจำเป็นในการ จัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ลดความซ้ำซ้อน ทำให้การพัฒนาดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว 3) การเชื่อมโยงคนทุกระดับได้ทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่ายทำให้เกิดระบบ

การจัดการ ที่มีประสิทธิภาพเกิดกระบวนการใหม่และเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ต้องการ ลดการทำงานและใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน และ 4) ทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกในเครือข่ายได้รับกำลังใจและการยอมรับจากสมาชิก

นฤมล ฤทธิแสง (2562, หน้า 25) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออาจเริ่มจากความร่วมมือของผู้นำองค์กรหรือผู้แทนกลุ่ม ทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน เริ่มมีการสนทนาพูดคุย ตระหนักร่วมกันถึงความจำเป็นในการสร้างกลุ่มเครือข่ายให้เกิดขึ้น แล้วจึงค่อยกระจายการบริหารจัดการกลุ่มเครือข่ายโดยทำความเข้าใจหลักการในองค์กรของตนเอง แล้วกำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกัน และกำหนดวิธีการดำเนินกิจการของกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน สร้างผลงานจนปรากฏเด่นชัดของกลุ่มเครือข่าย และสร้างให้องค์กรกลุ่มเครือข่ายรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์จากการเข้าเป็นกลุ่มเครือข่าย เพื่อช่วยให้ความสัมพันธ์จะแน่นแฟ้นขึ้น

วาสิกา อัครนิตย์ (2562 หน้า 17) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานหรือองค์กรของตนและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

จากที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของเครือข่ายไว้หลายทัศนะ ผู้วิจัยขอสรุปความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือไว้ดังนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นการลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน ทำให้การพัฒนาสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว ทำให้คนและองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ได้ช่วยเหลือได้ทำงานในเรื่องเดียวกันสอดคล้องกัน เสริมสร้างซึ่งกันและกัน เกื้อหนุนพึ่งพากัน ยอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา

### 1.3 องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือไว้ ดังนี้

เกสรี ลัดเลีย (2557, บทคัดย่อ) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 5) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 6) การร่วมกันบริหารผลประโยชน์ 7) การติดตาม การประเมินผล 8) การสร้างความร่วมมือ

ของสมาชิกเครือข่าย 9) การมีทักษะภาวะผู้นำ 10) การประสานงานของเครือข่าย  
11) การปรับปรุงงาน 12) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 13) การปฏิบัติงานของเครือข่าย  
14) การวางแผนงาน

วิเชียร ทรงศรี (2558, หน้า 75) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่าย  
ความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การมีสมาชิกรวมการและผู้ประสานงานมีเป้าหมายหรือ  
วัตถุประสงค์ร่วมกันจัดกิจกรรมร่วมกัน 2) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก 3) การรับรู้มุมมอง  
ร่วมกัน (Common Perception) 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) 5) การมี  
ผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) 6) การมีส่วนร่วมของ  
สมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) 7) การเสริมสร้างซึ่งกัน  
และกัน (Complementary Relationship) 8) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence)  
9) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) 10) การถ่ายทอดความรู้ทักษะการสื่อสาร  
และ 11) การบริหารข้อมูลข่าวสาร

สมใจ คันทะเสน (2559, บทคัดย่อ) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป  
2) ด้านการให้บริการ 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการบริการวิชาการ  
5) ด้านบรรยากาศขององค์กร 6) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 7) ด้านเทคโนโลยี

กฤษณา มุขทอง (2559, หน้า 261) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือของศูนย์การเรียนรู้ห้องเรียนธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์ สวนเกษตร  
ดาดฟ้า สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การสร้างเครือข่ายของ  
ศูนย์การเรียนรู้เป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มคน องค์กรหรือหน่วยงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน  
มีความสนใจที่จะร่วม มือกันทำงาน มีการประสานงานกัน มีการแลกเปลี่ยนทั้งความคิด  
ข้อมูลข่าวสารข้อเสนอแนะ และมีข้อแลกเปลี่ยนร่วมกัน 2) องค์ประกอบของเครือข่ายของ  
ศูนย์การเรียนรู้ คือการมีแนวคิดและอุดมการณ์คล้ายกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
ประสบการณ์ทำงานร่วมกันแบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกัน 3) การบริหารจัดการเครือข่าย  
ของศูนย์การเรียนรู้ เป็นการทำงานร่วมกัน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน  
การพึ่งพาอาศัยกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน มีการจัดกิจกรรม  
ร่วมกัน และมีการติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) สมาชิกเป็นเครือข่ายที่เกิดจากการรวมตัวของ

บุคคล กลุ่มคน ชุมชนองค์กร ฯลฯ 2) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จ 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายในทุกกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์และความต้องการ เครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่าย 4) สมาชิกเครือข่ายต้องสนับสนุนส่งเสริมกันและกัน เครือข่ายต้องแสดงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และ 5) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ของสมาชิก มีอิสระในการดำเนินงาน มีความเท่าเทียมกันในการดำเนินกิจกรรม ช่วยธำรงรักษาความสัมพันธ์ของเครือข่ายให้ดำรงอยู่เกิดความยั่งยืน

ศันสนีย์ อินสาร (2562, หน้า 42) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) การมีส่วนร่วม 4) ความไว้วางใจ 5) การสร้างพันธกรณี 6) ความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง 7) ผู้นำเครือข่าย 8) สมาชิกของเครือข่าย 9) การพัฒนาสมาชิก

นฤมล ฤทธิแสง (2562, หน้า 93) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การกำกับดูแลและการประสานงานกลุ่มเครือข่าย 2) การเสริม สร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มเครือข่าย 3) การกำหนดเป้าหมายและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย 4) การพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) สัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร

ทนนัดช ยงค์กมล (2562, หน้า 86) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างสมาชิกเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบาย 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรม 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล 6) การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงาน 7) การติดต่อ สื่อสารภายในเครือข่ายและรูปแบบวิธีการติดต่อสื่อสารภายในเครือข่ายที่หลากหลาย

วาสิกา อัครนิตย์ (2562, หน้า 35) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ

5) ด้านการประสานงานของเครือข่าย 6) ด้านการติดตาม ประเมินผล 7) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 8) ด้านทรัพยากรท้องถิ่น 9) ด้านนโยบายทางการศึกษา และ 10) ด้านเทคโนโลยี

สุดา มงคลสิทธิ์ (2562, หน้า 5843) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย 2) การประสานแสวงหาผู้ร่วมพัฒนาเครือข่าย 3) การสร้างพันธสัญญาาร่วมกัน 4) การบริหารจัดการเครือข่าย 5) การติดตามผลพัฒนาการปฏิบัติงานของเครือข่าย และ 6) การธำรงรักษาสร้างความต่อเนื่องของเครือข่าย

จากที่นักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างเครือข่าย ได้แก่ เกสรี ลัดเลีย (2557, บทคัดย่อ); วิเชียร ทรงศรี (2558, หน้า 75); สมใจ คันทะเสน (2559, บทคัดย่อ); กฤษณา มุขทอง (2559, หน้า 261); พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561, หน้า 26); ศันสนีย์ อินสาร (2562, หน้า 42); นฤมล ฤทธิแสง (2562, หน้า 93); ทนันเดช ยงค์กมล (2562, หน้า 86); วาลิกา อัครนิมิตต์ (2562, หน้า 35) และสุดา มงคลสิทธิ์ (2562, หน้า 5843) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการ แล้วทำการสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และสรุป ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

| องค์ประกอบ<br>นักการศึกษา        | เกสรี ลัดเลีย (2557) | วิเชียร ทรงศรี (2558) | สมใจ คันทะเสน (2559) | กฤษณา มุขทอง (2559) | พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561) | ศันสนีย์ อินสาร (2562) | นฤมล ฤทธิแสง (2562) | ทนันเดช ยงค์กมล (2562) | วาลิกา อัครนิมิตต์ (2562) | สุดา มงคลสิทธิ์ (2562) | ความถี่ | ร้อยละ |
|----------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|------------------------|---------------------|------------------------|---------------------------|------------------------|---------|--------|
| 1. การกำหนดสมาชิกเครือข่าย       | ✓                    |                       |                      |                     | ✓                         | ✓                      |                     |                        | ✓                         |                        | 4       | 40     |
| 2. โครงสร้างสมาชิกเครือข่าย      |                      |                       |                      |                     |                           |                        |                     | ✓                      |                           |                        | 1       | 10     |
| 3. การกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย | ✓                    | ✓                     |                      | ✓                   | ✓                         |                        | ✓                   | ✓                      | ✓                         |                        | 7       | 70     |
| 4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม           | ✓                    | ✓                     |                      |                     |                           | ✓                      |                     | ✓                      |                           |                        | 4       | 40     |
| 5. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน  | ✓                    |                       |                      | ✓                   | ✓                         | ✓                      | ✓                   | ✓                      | ✓                         |                        | 7       | 70     |
| 6. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน   | ✓                    |                       |                      | ✓                   |                           | ✓                      | ✓                   |                        |                           |                        | 4       | 40     |
| 7. การร่วมกันบริหารผลประโยชน์    | ✓                    | ✓                     |                      |                     |                           |                        |                     |                        |                           |                        | 2       | 20     |
| 8. การติดตามการประเมินผล         | ✓                    |                       | ✓                    |                     | ✓                         |                        |                     | ✓                      | ✓                         |                        | 5       | 50     |

ตาราง 1 (ต่อ)

| <div> <div>นักรการศึกษา</div> <div>องค์ประกอบ</div> </div>   | เกสรี ลัดเลีย (2557) | วิเชียร ทรงศรี (2558) | สมใจ ตันทะเสน (2559) | ภิญญา มุขทอง (2559) | พิรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561) | คันสนีย์ อินสาร(2562) | นฤมล ฤทธิ์แสง (2562) | พนันเดช ยงค์กมล (2562) | วาลิกา อัครนิมิตย์ (2562) | สุดา มงคลสิทธิ์ (2562) | ความถี่ | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|---------------------------|------------------------|---------|--------|
|                                                              |                      |                       |                      |                     |                           |                       |                      |                        |                           |                        |         |        |
| 9. การบริหารวิชาการ                                          |                      | ✓                     | ✓                    |                     |                           |                       |                      |                        |                           |                        | 2       | 20     |
| 10. การสร้างความร่วมมือของสมาชิกเครือข่าย/                   | ✓                    | ✓                     |                      |                     |                           |                       |                      |                        |                           |                        | 2       | 20     |
| 11. การพึงพิงอิงร่วม/การพึ่งพาอาศัย                          |                      | ✓                     |                      | ✓                   |                           |                       |                      |                        |                           |                        | 2       | 10     |
| 12. การไว้วางใจ/การมีแนวคิด<br>อุดมการณ์คล้ายกัน             |                      |                       |                      | ✓                   |                           | ✓                     |                      |                        |                           |                        | 2       | 10     |
| 13. การสร้างพันธมิตร                                         |                      |                       |                      |                     |                           | ✓                     |                      |                        |                           |                        | 1       | 10     |
| 14. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน                             |                      | ✓                     |                      | ✓                   |                           | ✓                     |                      |                        |                           |                        | 3       | 30     |
| 15. การมีทักษะภาวะผู้นำ                                      | ✓                    | ✓                     |                      |                     |                           | ✓                     |                      |                        | ✓                         | ✓                      | 5       | 50     |
| 16. การประสานงานของเครือข่าย                                 | ✓                    |                       |                      | ✓                   |                           |                       | ✓                    |                        | ✓                         |                        | 4       | 40     |
| 17. การปรับปรุงงาน                                           | ✓                    |                       |                      |                     |                           |                       |                      | ✓                      |                           |                        | 2       | 20     |
| 18. การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย                                  | ✓                    |                       | ✓                    |                     |                           | ✓                     | ✓                    |                        |                           | ✓                      | 5       | 50     |
| 19. การปฏิบัติงานของเครือข่าย                                | ✓                    |                       |                      | ✓                   | ✓                         |                       |                      | ✓                      |                           | ✓                      | 5       | 50     |
| 20. การวางแผน/การทำงานร่วมกัน                                | ✓                    |                       |                      | ✓                   |                           |                       |                      |                        |                           |                        | 2       | 20     |
| 21. นโยบายทางการศึกษา                                        |                      |                       |                      |                     |                           |                       |                      |                        | ✓                         | ✓                      | 2       | 20     |
| 22. การถ่ายทอดความรู้ทักษะการ<br>สื่อสาร/ประสบการณ์การทำงาน  |                      | ✓                     |                      | ✓                   |                           |                       |                      |                        |                           |                        | 2       | 20     |
| 23. ทรัพยากรท้องถิ่น                                         |                      |                       |                      |                     |                           |                       |                      |                        | ✓                         |                        | 1       | 10     |
| 24. วัฒนธรรมองค์กร                                           |                      |                       |                      |                     |                           |                       |                      |                        | ✓                         |                        | 1       | 10     |
| 25. บรรยากาองค์กร                                            |                      |                       | ✓                    |                     |                           |                       |                      |                        |                           |                        | 1       | 10     |
| 26. โครงสร้าง/หลักการของเครือข่าย                            |                      |                       |                      |                     |                           |                       |                      |                        |                           | ✓                      | 1       | 10     |
| 27. กระบวนการเสริมสร้าง/การให้<br>ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน |                      | ✓                     |                      | ✓                   | ✓                         |                       |                      |                        |                           | ✓                      | 4       | 40     |
| 28. เทคโนโลยี                                                |                      |                       | ✓                    |                     |                           |                       |                      |                        | ✓                         |                        | 2       | 20     |
| 29. การบริหาร                                                |                      | ✓                     | ✓                    |                     |                           |                       |                      |                        |                           |                        | 2       | 20     |
| 30. การให้บริการ                                             |                      |                       | ✓                    |                     |                           |                       |                      |                        |                           |                        | 1       | 10     |
| รวม                                                          | 14                   | 11                    | 7                    | 11                  | 5                         | 9                     | 5                    | 7                      | 10                        | 6                      |         |        |

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือพบว่าองค์ประกอบมีสาระคล้ายกัน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความถี่ระดับสูงที่นักวิชาการให้ความเห็นตรงกัน ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่นักวิชาการแสดงความคิดเห็นตรงกันและมีความถี่สูง ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50 มากำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย 6) การติดตามการประเมินผล ดังนี้

#### 1. การมีทักษะภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีทักษะภาวะผู้นำไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ไพศาล ศิวเวทฬิกุล (2557, หน้า 16) กล่าวว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของคนจากการใช้อิทธิพล หรือการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกระทำหรือไม่กระทำตาม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558, หน้า 49) กล่าวว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยผ่านกระบวนการ การสร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกยินดีที่จะทำตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุษยา วีรกุล (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคล ต่อการใช้อำนาจอิทธิพล ในการทำให้คนอื่นยอมรับวัตถุประสงค์เป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการ และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วีระยุทธ สนวนกุล (2558, หน้า 11) กล่าวว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลของสังคมที่บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่ม ในการชักจูงให้ผู้อื่นเต็มใจ การสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ให้ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์ และผลลัพธ์ จะมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจะส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

มนตรี ถ้ำหิน (2560, หน้า 54) กล่าวว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลเป็นกระบวนการในการจูงใจเพื่อกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้เชื่อมั่นและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

วาสิกา อัครนิตย์ (2562, หน้า 60) กล่าวว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิก สามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในกลุ่ม

ทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้โดยใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคล

สมคิด บางโม (2562, หน้า 223) กล่าวว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลให้สมาชิกขององค์กรร่วมมือทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ

ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคล หรือพฤติกรรมการกระทำของคนจากการใช้อิทธิพลระหว่างผู้บริหารที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการนำการบริหาร การอำนวยความสะดวก การสร้างความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร การโน้มน้าวใจ จูงใจ เพื่อกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อมั่นและเต็มใจ การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลในทางการบริหาร โดยการอำนวยความสะดวก สร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกยินดีที่จะทำตาม เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการดำเนินกิจกรรม กระตุ้นสมาชิกให้เชื่อมั่นและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ

## 2. การกำหนดวัตถุประสงค์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ไพเราะ เชื้อสาย (2557, หน้า 23) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การที่สมาชิกในการทำงานมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกมีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ ๆ เพื่อก่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

วิลาวัณย์ จันทร์ไช (2558, หน้า 22) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสในการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ส่งผลให้เกิดการ

ทำงานอย่างเต็มที่ และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนในที่สุดก่อให้เกิดการพัฒนาขององค์กร

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 104) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง ความชัดเจนในการทำงานเป็นทีมที่ทุกคนมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของงาน และสมาชิกมีความเต็มใจที่ได้กำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วาสิกา อัครนิตย์ (2562, หน้า 57) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสมาชิกเครือข่ายต้องมีการกำหนดร่วมกันทุกคนทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนด และร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

จิราภรณ์ จันทา (2564, หน้า 32) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง แนวทาง หรือ ทิศทางในการค้นหาคำตอบ เป็นเรื่องที่ต้องการทำ เป็นการกำหนดว่าต้องการศึกษาในประเด็นใดบ้างในเรื่องที่จะทำวิจัย โดยบ่งบอกสิ่งที่จะทำ ทั้งขอบเขต และคำตอบที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการนำเอาความคิดของประเด็นปัญหามาขยายรายละเอียด โดยใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย เขียนเป็นข้อหรือเขียนรวมเป็นข้อเดียวกัน ห้ามนำประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมาเขียน เพราะประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเป็นผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหลังจากสิ้นสุดการวิจัย

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิกมีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ มีความเต็มใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ มีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จนในที่สุดก่อให้เกิดการพัฒนาขององค์กร

### 3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้เข้า

ร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ได้ดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

นพฤทธิ์ พิทักษ์ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีแนวคิด หรือจุดมุ่งหมายที่เหมือนกัน เข้ามาดำเนินการนั้น ให้แล้วเสร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกันซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้น ตอน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561, หน้า 60) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ โดยเกิดจากบุคคลในชุมชนหรือในองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับบริบท ย่อมทำให้การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมมีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการปฏิบัติ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนหรือในองค์กรนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ 3) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติหรือผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการ เป็นการควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนและให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยกัน และมีการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในทุกด้านและสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน

วาสิกา อัครนิตย์ (2562, หน้า 59) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำการร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร ตลอดจนระยะเวลา และมีการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร

ธิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจเสียสละ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การนำ

ความรู้ของตนมาปฏิบัติหน้าที่ การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน การแบ่งงานตามความสามารถ สามารถเป็นผู้นำและผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ ภายใต้การมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยมีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของกลุ่มบุคคลมีแนวคิดมีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และรับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยการนำความรู้และความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลประโยชน์และความเสียหาย มีการตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผิดชอบและการประเมินผล มีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ เสียสละ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามความสามารถ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีความเป็นผู้นำและผู้ตามในแต่ละสถานการณ์

#### 4. การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย

นักวิชาการได้ให้ทัศนะของการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายไว้ ดังนี้

กุลทัต หงษ์ชยางกูร (2557, หน้า 3-4) กล่าวว่า การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง สมาชิกในเครือข่ายเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ 1) ปัจเจก (individual) หมายถึง สมาชิกที่เป็นตัวบุคคล ไม่มีกลุ่มหรือองค์กรใด ๆ รองรับ บุคคลอาจมีศักยภาพและความสัมพันธ์ที่กว้างขวางแตกต่างกัน 2) จุดประสานหรือองค์กรประสาน (node) หมายถึง สมาชิกที่เป็นกลุ่ม องค์กรหรือสถาบันที่มีศักยภาพในการจัดการประสาน เชื่อมโยงกับบุคคล กลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ 3) เครือข่าย (network) หมายถึง สมาชิกที่มีเครือข่ายย่อย ๆ อยู่ข้างหลังและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ตามจังหวะโอกาสและประเด็นที่สนใจ

จิรภัทร มหาวงศ์ และคณะ (2559, บทคัดย่อ ) กล่าวว่า การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง สมาชิกของเครือข่าย เครือข่ายจะต้องเริ่มต้นจากสมาชิก ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มคน องค์กร หรือชุมชนขนาดต่าง ๆ ตามระดับของเครือข่าย ซึ่งหากเครือข่าย มีสมาชิกมาก ต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่เป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการจัดการการประสานงาน

คันสนีย์ อินสาร (2562, หน้า 42) กล่าวว่า การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง การฝึกอบรม จัดประชุมร่วมกัน ศึกษาดูงาน จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ส่งเสริมการจัดกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้แก่สมาชิกเครือข่าย และพัฒนา ศักยภาพของสมาชิกเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

วาลิกา อัครนิตย์ (2562, หน้า 41) กล่าวว่า การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาสมาชิก การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholders participation) เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะ “หุ้นส่วน (partner)” ของเครือข่าย

Agranoff (2006, p. 61) กล่าวว่า การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความร่วมมือ จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ 1) ต้องเริ่มต้นด้วยการ วางเป้าหมายร่วมกัน (common aim) และมีรายละเอียดที่ชัดเจนหรือมีการแลกเปลี่ยน เป้าหมายซึ่งกันและกัน (goal sharing) เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน 2) ต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (trust) 3) ต้องมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) การประชุมทางไกล (teleconference) การจัดฐานข้อมูล ร่วมกัน (web-based geographic information system) ตลอดจนเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจอื่น ๆ ขณะเดียวกันต้องมีการพัฒนาองค์การ ร่วมกันด้วย 4) ต้องเปิดกว้างทางความคิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างกัน ตลอดจนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเจรจาพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นปัญหา รวมถึง เกี่ยวกับข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่แต่ละองค์การต้องประสบ 5) ต้องมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ใน ระยะยาวร่วมกัน (long-term interaction)

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่ม คน องค์กร หรือชุมชนขนาด ต่าง ๆ ตามระดับของเครือข่าย มีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงบทบาทของบุคคล องค์กรต่าง ๆ และมีกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก อาจเป็นหรือไม่เป็น รูปธรรมมีจุดเชื่อมความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยคนหรือกลุ่มคน เรียกว่า Node และการ เชื่อมโยงระหว่างจุดต่าง ๆ เรียกว่า ความสัมพันธ์ (Relationships หรือ tie) ที่เป็นแบบหลวม หรือแบบแน่นแฟ้น

## 5. การปฏิบัติงานของเครือข่าย

นักวิชาการได้ให้ทัศนะของการปฏิบัติงานของเครือข่ายไว้ ดังนี้

นพฤทธิ์ พิทักษ์ (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง การที่บุคคลทำงาน ตามตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ตามหน้าที่ของแต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กร ได้กำหนดและตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (พรสุทธิชัยพงศ์) ดร.และคณะ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ประกอบด้วยอย่างน้อย 7 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ

เรวัช ศรีแสงอ่อน (2561, หน้า 82) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย กระบวนการทำงานของเครือข่ายดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการประสานความร่วมมือ เป็นการทำงานด้วยถ้อยทีถ้อยอาศัยระหว่างสมาชิกและภาคีร่วม โดยมีจุดเริ่มต้นจากการทำงานในพื้นที่และประเด็นเล็ก ๆ แล้วขยายกระบวนการเป็นเครือข่ายที่กว้างขวางออกไป พร้อมทั้งแสวงหาความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ที่เหมาะสมกว่าโดยมีระบบการสื่อสารและนวัตกรรมใหม่เป็นเครื่องมือที่จะสร้างความหมายและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมินผล 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ และ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ

พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561, หน้า 42) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง กระบวนการทำงานและการมีส่วนร่วมของเครือข่าย เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์จริง มีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นที่ต่างจากของตนเอง กระบวนการทำงานของเครือข่ายพิจารณาได้จากการทำงาน สัมพันธภาพ นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการทำงานแบบเชื่อมโยงและประสาน งานระหว่างบุคคล องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับปรุงพัฒนาเสริมสร้าง

กระบวนการและรักษาความสัมพันธ์ภาพ ที่ดีต่อกัน จะนำพาสมาชิกในเครือข่ายไปสู่การ อยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

วาลิกา อัครนิตย์, 2562, หน้า 48) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง การปรับกระบวนการทัศนในการทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมกับ ทีมงาน กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่มุ่งการปะทะสังสรรค์ ถกเถียง ระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ สรุปบทเรียนร่วมกันและปรับการทำงานเป็นระยะ ๆ เป็นการปลูกฝังความเชื่อ ที่ว่าประสบการณ์ ความรู้และทรัพยากรของแต่ละคนจะช่วยให้ทุกคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น บรรยากาศทำให้คนร่วมงานมีความสนิทสนม และช่วยกันการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนที่ เรียนรู้ร่วมกันสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานร่วมกันให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ด้วยดี แม้ว่าการทำงานร่วมระหว่างหน่วยงานเป็นเรื่องยากเพราะแต่ละคนก็จะมี ภาระหน้าที่เฉพาะตัว หาเวลาว่างตรงกันได้ยาก แต่กระบวนการปรับตัวก็เกิดขึ้น ตลอดเวลาของการทำงานร่วมกัน

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ทำงานตามตำแหน่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ตามที่แต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กรได้กำหนด และ ตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึง ขั้นสุดท้าย มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง มีสัมพันธ์ภาพ ด้วยการปรับกระบวนการทัศนในการทำงาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ระดมความคิด เห็น ลงมือปฏิบัติ สรุปบทเรียนร่วมกันและปรับการทำงานเป็นระยะ ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาท หน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ

#### 6. การติดตามการประเมินผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการติดตามการประเมินผลไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 291) กล่าวว่า การติดตามการ ประเมินผล หมายถึง การควบคุมและการประเมินผล (Controlling and Evaluation) ประกอบด้วย 1) กำหนดวิธีการควบคุม 2) ติดตามผลการปฏิบัติงาน 3) ตรวจสอบ 4) ประเมินผล 5) การแก้ไขปรับปรุง

พจนานวนวไลย (2561, หน้า 42) กล่าวว่า การติดตามการประเมินผล หมายถึง การที่ตัวแทนชุมชน มีส่วนร่วม ร่วมมือกันในการประเมินการทำการกิจกรรม โครงการ การมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อมในการตรวจสอบประเมินผล เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา และปรับปรุงพัฒนาการให้ดีขึ้น

กนิษฐา ทองเลิศ (2562, หน้า 27) กล่าวว่า การติดตามการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเทียบกับ เกณฑ์แล้วตัดสินให้คุณค่าต่อข้อมูลนั้น ๆ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

วาลิกา อัครนิธย์ (2562, หน้า 73) กล่าวว่า การติดตามการประเมินผล หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า การปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยครอบคลุมการวัดผลการ ปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นจริงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ (2566, ออนไลน์) กล่าวว่า การติดตามการประเมินผล หมายถึง การติดตามและประเมินผล มีคำสองคำซึ่งมีความหมายเฉพาะตัวที่แยกจากกันได้ชัดเจน คือ คำว่า "ติดตาม" (Monitoring) และคำว่า "ประเมินผล" (Evaluation) ทั้งสองคำดังกล่าวมีวิธีทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้ การติดตาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนที่มีการกำหนดไว้แล้ว เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน หรือกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น จุดเน้นที่สำคัญของการติดตาม คือการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของโครงการ การติดตาม จะเกิดขึ้นในขณะที่โครงการ กำลังดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ การประเมินผล เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ การประเมินผลจะเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของโครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ในขณะที่ดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ และเมื่อโครงการดำเนินงานเสร็จแล้ว หรือประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ บางมิตินำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการว่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การติดตามการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ การควบคุมและการประเมินผล (Controlling and Evaluation) เป็นกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การประเมินผล การแก้ไขปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

จากองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผู้วิจัยได้นำมานิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

| องค์ประกอบ             | นิยามปฏิบัติการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | พฤติกรรมบ่งชี้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ | พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลในการบริหาร โดยการอำนวยความสะดวก สร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกยินดีที่จะทำตาม เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการดำเนินกิจกรรม กระตุ้นสมาชิกให้เชื่อมั่นและเต็มใจที่ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารมีอิทธิพลในทางการบริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>2. ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>3. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกระทำตามเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้</li> <li>4. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย</li> <li>5. ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร</li> </ol> |

ตาราง 2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                      | นิยามปฏิบัติการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | พฤติกรรมบ่งชี้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>6. ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>7. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร</p> <p>8. ผู้บริหารมีศิลปะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบในการบริหารงาน</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 2) การกำหนดวัตถุประสงค์         | การกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิกมีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ มีความเต็มใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ มีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จนในที่สุดก่อให้เกิดการพัฒนาขององค์กร | <p>1. สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกัน</p> <p>2. สมาชิกเครือข่ายมีการทบทวนเป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็นระยะ</p> <p>3. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยความเต็มใจ</p> <p>4. สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>5. สมาชิกเครือข่ายมีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเครือข่าย</p> <p>6. สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม</p> <p>7. สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน</p> <p>8. สมาชิกเครือข่ายมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้</p> |
| 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน | พฤติกรรมของกลุ่มบุคคลมีแนวคิด มีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และรับผลประโยชน์ร่วมกัน โดย                                                                                                                                                                                                                                                              | 1. สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## ตาราง 2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามปฏิบัติการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | พฤติกรรมบ่งชี้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | <p>การนำความรู้และความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลประโยชน์ และความเสียหาย มีการตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผิดชอบ และการประเมินผล มีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ เสียสละ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามความสามารถ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีความเป็นผู้นำและผู้ตามในแต่ละสถานการณ์</p> | <p>2. สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่</p> <p>3. สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน</p> <p>4. สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล</p> <p>5. สมาชิกเครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น</p> <p>6. สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นพึ่งพาอาศัยกัน</p> <p>7. สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก</p> <p>8. สมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรภายนอก</p> <p>9. สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจเสียสละ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน</p> <p>10. สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ และเป็นผู้นำผู้ตามในแต่ละสถานการณ์</p> |

ตาราง 2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                         | นิยามปฏิบัติการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | พฤติกรรมบ่งชี้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4) การพัฒนา<br>สมาชิก<br>เครือข่าย | การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่ง<br>อาจจะเป็นบุคคล กลุ่ม คน องค์กร หรือ<br>ชุมชนขนาดต่าง ๆ ตามระดับของเครือข่าย<br>มีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน เชื่อมโยง<br>บทบาทของบุคคล องค์กรต่าง ๆ และมีกล<br>ยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้<br>แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ<br>ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วม<br>ติดตามประเมินผล และร่วมรับ<br>ผลประโยชน์ ภายใต้เป้าหมายการพัฒนา<br>ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก<br>อาจเป็นหรือไม่เป็นรูปธรรม มีจุดเชื่อม<br>ความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยคนหรือกลุ่ม<br>คน เรียกว่า Node และการเชื่อมโยง<br>ระหว่างจุดต่าง ๆ เรียกว่า ความสัมพันธ์<br>(Relationships หรือ tie) ที่เป็นแบบหลวม<br>หรือแบบแน่นแฟ้น | 1. สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนา<br>ความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย<br>การอภิปราย การระดมสมอง การ<br>สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ<br>การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรม<br>แลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>2. สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการ<br>ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร<br>3. เครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางาน<br>ด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น<br>ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ<br>ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตาม<br>ประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์<br>4. สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการ<br>พัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของ<br>เครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ<br>5. สมาชิกเครือข่ายสามารถสร้างความ<br>ไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเชื่อม<br>ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก<br>ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตาม<br>ประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์<br>4. สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการ<br>พัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของ<br>เครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ<br>5. สมาชิกเครือข่ายสามารถสร้างความ<br>ไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเชื่อม<br>ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก |

ตาราง 2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                   | นิยามปฏิบัติการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | พฤติกรรมบ่งชี้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย | <p>พฤติกรรมของบุคลากรที่ทำงานตามตำแหน่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ตามที่แต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กรได้กำหนด และตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้าย มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง มีสัมพันธภาพด้วยการปรับกระบวนการทัศนคติในการทำงาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ระดมความคิดเห็นลงมือปฏิบัติสรุปบทเรียนร่วมกันและปรับการทำงานเป็นระยะ ๆ ซึ่งประกอบด้วย</p> <p>1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ</p> | <p>1. สมาชิกเครือข่ายควรทำงานตามตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ</p> <p>2. สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>3. สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>4. สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานพิจารณาได้จากสัมพันธภาพการปรับกระบวนการทัศนคติในการทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาไปพร้อมกับทีมงาน</p> <p>5. สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมีการระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน</p> <p>6. สมาชิกเครือข่าย มีการปรับการทำงานเป็นระยะ เพื่อปลูกฝังความเชื่อที่ว่า ประสพการณ์ความรู้ และทรัพยากรของแต่ละคนจะช่วยให้ทุกคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p> <p>7. เครือข่ายมีขั้นตอนของการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ</p> |

ตาราง 2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                       | นิยามปฏิบัติการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | พฤติกรรมบ่งชี้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6) การติดตาม<br>การประเมิน<br>ผล | กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล อย่างเป็นระบบ การควบคุมและการประเมินผล (Controlling and Evaluation) เป็นกระบวนการ ควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การประเมินผล การแก้ไขปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ | <p>1. เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>2. เครือข่ายมีการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>3. เครือข่ายมีกระบวนการควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>4. เครือข่ายมีขั้นตอนการติดตามการประเมินผลโครงการ ประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการประเมินผล การแก้ไข ปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>5. เครือข่ายมีการประเมินผลโครงการในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ขณะดำเนินงานในช่วงระยะ ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>6. เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก</p> |

## ตาราง 2 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามปฏิบัติการ | พฤติกรรมบ่งชี้                                                                                                    |
|------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |                 | 7. เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกในการวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก เป็นการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ |

จากตาราง 2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า จากองค์ประกอบหลักจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ และ 6) การติดตามการประเมินผลประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้

## 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 25) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันในบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์สูงสุดอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สน สุวรรณ (2556, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาและนิเทศการสอน มีเป้าหมายหลักเดียวกัน คือ คุณภาพการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพ คุณภาพที่สำคัญ คือ คุณภาพของนักเรียน หรือประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียน ความหมายของคำว่า การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) จึงมีความหมายกว้างกว่าการนิเทศการสอน (Supervision of Instruction หรือ Instructional Supervision) เพราะในการนิเทศการสอนคำว่า “การสอน” มีความหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

โดยตรง การนิเทศการสอนจึงเป็นส่วนย่อย (Subset) ที่สำคัญส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา หมายความว่า การนิเทศการศึกษาต้องมีการนิเทศการสอนรวมอยู่ด้วย จึงจะทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยตรงได้ เนื่องจากทั้งการนิเทศการศึกษาและการนิเทศการสอนมีทฤษฎี แนวทางการปฏิบัติ หลักการ แนวคิดเดียวกัน

สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก (2558, หน้า 34) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือครู สร้างความรู้ เสริมกำลังใจ สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นกันเอง เพื่อพัฒนานักเรียน และโรงเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

วรรณิ ภิรมย์คำ (2558, หน้า 41) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาประกอบด้วย 5 งาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ประสบความสำเร็จ นักเรียนเกิดคุณภาพ ทั้งนี้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญ และสนับสนุนอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นหลักปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบของระบบการจัดและบริหารสถานศึกษาที่เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการศึกษาอย่างมีเหตุผล มีกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน การชี้แนะ การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูรวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือคุณภาพของผู้เรียน

ณัฐชา จันทร์ดา (2561, หน้า 29) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีเป้าหมายที่คุณภาพนักเรียน การนิเทศควรอยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตย และวิถีทางวิทยาศาสตร์อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงออก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา

ศุภลักษณ์ มีปาน (2562, หน้า 21) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือกระบวนการทำงานที่ต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยการส่งเสริมให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยผ่านตัวกลางคือครู เพื่อให้มีการปรับปรุงการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 20) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ร่วมกันชี้แนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างมี กระบวนการมีขั้นตอน เพื่อปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร่วมกัน

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 34) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อ มุ่งสร้างสรรค์ ให้ครูและนักเรียนพัฒนาตนเองมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งต้องยึดหลักประชาธิปไตยเน้นการทำงานอย่างเป็นระบบ มี กระบวนการ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วาสนา บุญมาก (2562, หน้า 25) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็น กระบวนการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนครูในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศ

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนอย่างมีกระบวนการ การนิเทศเป็นการ ช่วยกระตุ้นเตือนการประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู การนิเทศ ตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เพื่อปรับปรุงวิธีการจัดการเรียน การสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษามีแผนการดำเนินงานเป็น ลำดับขั้นตอน ช่วยพัฒนาครูให้เกิดความงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยให้ครู พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และช่วย ให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) ไว้ดังนี้

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 143) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมกันระหว่างผู้ให้การ นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ของครู ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อเป้าหมาย คือ คุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

ยมนพร เอกปัทมา (2557, หน้า 15) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงการจัดกิจกรรมของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้นิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาได้เป็นอย่างดีตามศักยภาพ

วรรณิ ภิรมย์คำ (2558, หน้า 34) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็น ความร่วมมือกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการปรับปรุง แก้ไข และ พัฒนาระบบการทำงานได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ การพัฒนาความรู้ความสามารถของครู เป็นต้น อันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559, หน้า 14) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องระหว่างครู ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่นิเทศ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จนบรรลุเป้าหมาย สามารถ ปฏิบัติงานของตนเองได้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง

นิพา ตริเสถียรไพศาล (2560, หน้า 90) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา (Educational supervision) หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศ

ณัฐชา จันทร์ดา (2561, หน้า 27) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาพัฒนา แก้ปัญหา และปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น บรรลุ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปฏิบัติงานร่วมกันของ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

อรอุมา บวรศักดิ์ (2561, หน้า 29) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็น ศาสตร์ที่มีหลักการอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษา หลักการนิเทศ การศึกษาที่ดี ควรอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งสามารถ สรุปผลได้จากข้อมูลหรือข้อเท็จจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ มีความเป็น

ประชาธิปไตยที่เคารพในความคิด ความเชื่อของคนที่มีความแตกต่างกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

เก้จกนก เอื้อวงศ์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ ในการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความมั่นใจก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีหลักการของการนิเทศการศึกษาคือ หลักการมุ่งประโยชน์เพื่อการพัฒนาครู หลักแห่งความร่วมมือ หลักความเท่าเทียม หลักความเป็นระบบและต่อเนื่อง และหลักความยืดหยุ่น

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 29) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการร่วมมือกันทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โดยการช่วยเหลือแนะนำ การวางแผน การปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นอันจะส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น

Glickman. (2001, p. 6) กล่าวว่า การนิเทศเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอนสิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เกิดพลังในการแก้ปัญหา พัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอน และจัดกิจกรรมอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย ให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะกระตุ้นชี้แนะผู้เรียนของตนเอง ช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และช่วยในการพัฒนาความสามารถของครูให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

### 2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้นำเสนอจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ ดังนี้

วัชร เล่าเรียนดี (2556, หน้า 143) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เป็นการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลถึงผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวมในที่สุด

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 32) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เป็นการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกำลังใจในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ

ยมนพร เอกปรัชชา (2557, หน้า 19) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในและการนิเทศการสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

วรรณิ ภิรมย์คำ (2558, หน้า 35) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักในความเป็นครู มีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาก็คือ การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู โดยอาศัยการนิเทศ ช่วยเหลือ แนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้สอนให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติการสอน ซึ่งจะช่วยพัฒนาความสามารถของครูให้สามารถค้นหา จำแนกวิเคราะห์การทำงานของตนเองได้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนางานวิชาชีพของตนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของครูในการพัฒนาด้านวิชาชีพ

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา (2560, หน้า 14) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาครูเป็นประชากรสำคัญเพราะเชื่อว่าครูเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และครูจะเป็นผู้นำกระบวนการ

ต่าง ๆ มาสู่การปฏิบัติ การนิเทศการศึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือแนะนำปรับปรุง และส่งเสริมเพื่อที่จะให้ครูได้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่จนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองได้และพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถที่มีนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา อันจะส่งผลให้กระบวนการหรือ วิธีการสอนของครู มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 35) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ การศึกษาเป็นการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน จึงควรเป็นไปตามความต้องการของครู ควรเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของงานวิจัย และพยายามให้ครูศึกษา งานวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ขณะเดียวกันต้องมีการประเมินผลการ นิเทศทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคและต้องรีบแก้ไขปัญหานั้น ด้วยควรตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนงาน อย่างเป็นระเบียบเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้โอกาสทุกคนได้แสดง ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ ทั้งด้านความคิดและการกระทำ ซึ่งการปฏิบัติการนิเทศนั้น ต้องยึดหลักการมนุษยสัมพันธ์รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

ณัฐกันย์ ใจกันทา (2561, หน้า 38) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ การศึกษาหลักของการนิเทศนั้น ต้องมีหลักในการนิเทศที่ดี คือต้องมีความถูกต้องตาม หลักวิชา มีความเป็นวิทยาศาสตร์ ควรเป็นประชาธิปไตยเพื่อเป็นการสร้างสรรค์ และเน้น การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อจะได้พัฒนาการเรียนการสอนให้มี คุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

อรอุมา บวรศักดิ์ (2561, หน้า 25) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ การศึกษา คือ เพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและต่อผู้เรียนได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 6) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือ 1) เพื่อให้โรงเรียน บุคลากร และนักเรียนมี คุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนดในแต่ละระดับการศึกษาและสถานศึกษาแต่ละแห่ง 2) เพื่อให้โรงเรียนสามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลตาม วัตถุประสงค์ 3) เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารและจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด โดยเป็นไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียน 4) เพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการจัดการจัดการเรียนรู้

การปฏิบัติงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถคิดสร้างสรรค์งานหรือนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง ต่อผู้เรียน และส่วนรวม

5) เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือ การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผ่านการนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้โรงเรียน บุคลากร และนักเรียนมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนดในแต่ละระดับ การศึกษาและสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อช่วยให้ครูค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง รู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง รู้ว่าอะไรเป็นปัญหาสำคัญที่กำลังเผชิญ และจะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นผลสัมฤทธิ์จากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา การนิเทศการศึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางานสอนให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้กระบวนการหรือวิธีการสอนของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 2.4 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

วิชัย มานะพิมพ์ (2556, หน้า 32) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ครูผู้สอนไม่ยอมรับการนิเทศเนื่องจากขาดความศรัทธาต่อผู้นิเทศ ครูไม่ค้นคว้าข้อมูล เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญช่วยชี้แนะขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการนิเทศ

ยมนพร เอกปัสชา (2557, หน้า 26) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามทุกวิถีทางของผู้ให้การนิเทศที่จะแสวงหาความสามารถของผู้รับการนิเทศมา เพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นใช้ความสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในที่สุด สำหรับการนิเทศการสอนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีหลักสำคัญคือ ความพยายามของผู้นิเทศที่มุ่งให้ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเพื่อส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก, 2558, หน้า 41) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดการศึกษาของผู้บริหารที่ทำร่วมกับครู ซึ่งการนิเทศตามกระบวนการนิเทศการศึกษาอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นตอนชัดเจน และต่อเนื่อง ยังส่งผลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนด

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 30) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษามีความสำคัญในการช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลจากการนิเทศจะเป็นข้อมูลสะท้อนให้เห็นข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ครูได้รับการฝึกฝน ปรับปรุงการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน หรือการสอนและช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง

นิพา ตรีเสถียรไพศาล (2560, หน้า 94) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสภาวะสังคมกำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว จึงต้องพยายามปรับสภาพทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาไปสู่อนาคต

วาสนา บุญมาก (2562, หน้า 27) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษามีส่วนช่วยให้ครูได้พัฒนาและปรับปรุงการสอน กระตุ้นให้ครูได้มองเห็นถึงความสามารถ ในการควบคุมและการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมาย ผลการนิเทศจะสะท้อนให้เห็นข้อดีข้อเสียในการดำเนินงาน ช่วยให้ครูได้พัฒนาการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความมั่นใจ ความน่าเชื่อถือและความเป็นนักวิชาการของครู

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 31) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาหลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ คือการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล เป็นกระบวนการ เน้นความเป็นประชาธิปไตยในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ความคิด และเจตคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาการศึกษาให้สูงขึ้น

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา เป็นภารกิจของศึกษานิเทศก์ ที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการพัฒนา ระบบนิเทศภายใน โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสร้างทีมงาน และการสังเกตการสอน ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างความเจริญงอกงามในวิชาชีพในภาพรวม การศึกษาจะบรรลุ ความสำเร็จได้ ต้องอาศัยครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความช่วยเหลือครูให้มี ความรู้และพัฒนาตนเอง หากครูผู้สอนได้รับการนิเทศ ช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน ก็จะสามารถพัฒนางานอาชีพของตนเองให้เกิดความเจริญงอกงามได้

## 2.5 ทักษะการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ระย้า คงขาว (2558, หน้า 25) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การดำเนินงานตามแผน 3) การติดตามดูแล และ 4) การประเมินผล

ภรณี ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, หน้า 38) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ การศึกษา ผู้นิเทศควรมีทักษะที่สำคัญ ดังนี้ 1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (supervision as skill in leadership) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (supervision as skill in human relations) 3) ทักษะด้านกระบวนการหมู่พวก (supervision as skill in group process) 4) ทักษะในการ สร้างเสริมกำลังใจ (supervision as skill in behavior) 5) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (supervision as skill in personnel administration) 6) ทักษะด้านเทคนิควิธี (supervision as skill in technical) 7) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (supervision as skill in conceptual) 8) ทักษะด้านการประเมินผล (supervision as skill in evaluation)

สิทธิเดช ฐานบัญชา (2558, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ การศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านกระบวนการ กลุ่ม 2) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 3) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล 4) ทักษะด้านการ ประเมินผล 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ศิริวรรณ ลีกิจเจริญผล (2559, หน้า 60) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศ การศึกษา เป็นการใช้ทักษะความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล รวมถึง ประสบการณ์ ในการนิเทศที่จะต้องสั่งสมทักษะความชำนาญต่าง ๆ ดังนี้ 1) ทักษะด้าน

มนุษย์ (human skills) หรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relation skills) 2) ทักษะด้านการจัดการ (managerial skills) 3) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills)

ฉวีวรรณ คำลี (2560, หน้า 33) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศการศึกษา ผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาจะต้องรู้จักใช้ทักษะและเทคนิคที่สำคัญ ๆ มาช่วยในการนิเทศการศึกษา มีรายละเอียดต่อไปนี้ 1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม 4) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล 5) ทักษะด้านการประเมินผล

สุภาพร ธรรมสอน (2561, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2) ทักษะด้านความร่วมมือ 3) ทักษะด้านภาวะผู้นำ 4) ทักษะด้านการปรับตัว 5) ทักษะด้านการคิดเชิงนวัตกรรม 6) ทักษะด้านการสื่อสาร 7) ทักษะด้านการแสวงหาความรู้

อนวัช ไช้ขาว (2564, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศการศึกษา (อ้างถึงใน Wiles, 1967) ระบุถึงทักษะสำคัญที่ผู้นิเทศควรมี 5 ประการ คือ 1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) 3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (Group Process) 4) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) 5) ทักษะด้านการประเมินผล (Evaluation)

นฤมล อึ้งเจริญ (2564, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการจัดการ 4) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล 5) ทักษะด้านการประเมินผล 6) ทักษะด้านเทคนิควิธี

Glickman, Gordon & Ross-Gordon (1995, pp 9-12) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศการศึกษา ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 1) ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) 2) ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills)

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า ทักษะการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านการประเมินผล

## 2.6 เทคนิคการนิเทศการศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2564, หน้า 34-41) กล่าวถึง เทคนิคการนิเทศ การศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

### 2.6.1 เทคนิคการนิเทศแบบการชี้แนะ (Coaching Techniques)

เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ในการนำเทคนิคนี้ไปใช้ มีหลักการและแนวทางดำเนินการ ดังนี้

หลักการสำคัญของการนิเทศแบบชี้แนะ

- 1) การเรียนรู้วิธีการทำงานพัฒนางานจากผู้เชี่ยวชาญ
- 2) ลักษณะการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานโดยมีผู้เชี่ยวชาญแนะนำอย่างใกล้ชิด
- 3) ผู้เป็นโค้ชหรือผู้เชี่ยวชาญ มีความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะเป็นผู้แนะนำ
- 4) บรรยากาศของการ Coaching เป็นบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

ขั้นตอนดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะ

- 1) ผู้นิเทศศึกษาข้อมูลของผู้ที่รับการนิเทศ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น ความชอบ อคติจุดอ่อน จุดที่จะต้องปรับปรุง โดยข้อมูลต่าง ๆ ควรบันทึกไว้อย่างมีระบบที่เหมาะสม
- 2) นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การชมเชยหรือการสร้างบรรยากาศ เพื่อการเชื่อมโยงไปสู่ขั้นตอนต่อไป
- 3) สร้างความไว้วางใจกับผู้รับการนิเทศ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่น โดยการศึกษาข้อมูลของผู้รับการนิเทศ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น อคติ การให้คำชมเชย การสร้างบรรยากาศที่ดี
- 4) ใช้คำถามที่เป็นเชิงของความคิดเห็น ไม่ทำให้ผู้ตอบจนมุมหรือเกิดความไม่สบายใจในการตอบ
- 5) เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

6) นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติ โดยผู้นิเทศคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด หรืออาจต้องสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่าง

#### 2.6.2 เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching)

การชี้แนะสะท้อนคิด เป็นเทคนิคในการให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาพร้อมกระตุ้นให้เกิด การคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่าง รอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อน การ กระทำของตน (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด

1) ศึกษานิเทศก์เป็นกระบอกที่จะสะท้อนความคิดและความจริงของ การกระทำให้เป็นระบบด้วยบรรยากาศสร้างสรรค์

2) ศึกษานิเทศก์เป็นหน้าต่างที่เปิดโอกาสสู่การเชื่อมโยงกับความรู้ และปัจจัยภายนอกเพื่อเพิ่มทางเลือกและความมั่นใจในการตัดสินใจและลงมือกระทำการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง

3) ศึกษานิเทศก์สร้างความไว้วางใจ (Building trust) ความเข้าใจ และสนับสนุนให้คิดต่อเนื่อง

คุณลักษณะของผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชในการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องให้คำแนะนำ ชี้แนะ พร้อมสะท้อน ให้เกิดกระบวนการคิด ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญของศึกษานิเทศก์ ได้แก่

1. เป็นบุคคลที่มีต้นทุนของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา วิธีสอน รวมถึงมีบุคลิกภาพและเจตคติที่ดีสม่ำเสมอ
2. มีความยืดหยุ่นไวต่อความรู้สึก และเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน
3. มีพื้นฐานและประสบการณ์ที่เข้าใจธรรมชาติและวัฒนธรรม การทำงาน
4. มีการพัฒนาทักษะ การฟัง การคิด การถาม และการเขียนที่ ชัดเจน
5. มีกระบวนการคิดทบทวน (Reflective Thinking)

6. มีพฤติกรรมกรรมการมองเชิงบวก จับถูก คิดถึงปัญหาที่เริ่มจาก

ตนเอง

7. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พูดน้อยลง ฟังมากขึ้น ไม่สั่งการใด ๆ

8. ช่วยกำหนดจุดพัฒนา เชื่อมโยงและสนับสนุนความ

เปลี่ยนแปลง

กิจกรรม เทคนิค พฤติกรรมการโค้ชที่สำคัญ ได้แก่

1. ศึกษาวิเคราะห์เทคนิคแบบโค้ชแนะนำตนเองสั้นๆ และสร้าง

บรรยากาศที่ไว้วางใจเป็นกันเอง โดยใช้พฤติกรรมเชิงบวกและจับถูก แล้วต่อยอดความคิด และการกระทำในระหว่างการสนทนา

2. ขอให้ผู้รับการโค้ชแนะนำตนเอง และเล่าถึงสิ่งดี ๆ ที่ได้คิด ได้

ทำและได้แก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบความสำเร็จ รวมถึงการ สะท้อนปัญหาที่ ต้องการแก้ไข หรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพต่อไป

3. ศึกษาวิเคราะห์โค้ชฟังอย่างตั้งใจ ทั้งสีหน้าและแววตาบ่งบอก

ถึงความชื่นชม และควรบันทึกประเด็นสำคัญไว้เพื่อทบทวน หากมีประเด็นที่ยังไม่ชัดเจนควรใช้ คำถามเพื่อให้เกิด ความชัดเจนมากขึ้น

4. ในขณะที่สนทนาโค้ชสามารถใช้คำพูดเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้

เล่ามีกำลังใจ และอยากเล่าต่อและสร้างบรรยากาศให้เกิดการสนทนาอย่างต่อเนื่อง

5. ถ้ามีผู้รับการโค้ชคนอื่น ๆ อยู่ในวงสนทนาด้วย ควรเปิดโอกาส

ให้สมาชิกคนอื่นเต็มเต็มก่อนที่โค้ชจะเต็ม

6. ถ้ามีประเด็นคำถามควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้ลองคิด

หาแนวทางแก้ปัญหาหาก่อนที่โค้ชจะตอบหรือให้ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ทีม

ขั้นตอนและกระบวนการโค้ช

การดำเนินการในการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด มีขั้นตอนในการ

ปฏิบัติ ดังนี้

1. Creates trust (สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น)

2. Has "big ears, small mouth" (ฟังมาก และพูดน้อย)

3. Is non-judgmental (โค้ชไม่ใช่ผู้ตัดสิน)

4. Asks questions (ใช้คำถามเพิ่มความชัดเจน)

5. Shows empathy (มีความรู้สึกร่วม เห็นอกเห็นใจ)

6. Is a constructive critic (วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์)
  7. Challenges (สนับสนุนให้ลองวิธีใหม่ ๆ)
  8. Makes suggestions or Gives advice (มีการให้ข้อเสนอแนะ  
เท่าที่จำเป็น)
  9. Invites talk (กระตุ้นให้มีการพูดคุย)
  10. Sustained over time (มีความต่อเนื่อง ยั่งยืน)
  11. Sets and monitors targets (แบ่งเป็นช่วง และวางเป้าหมาย  
ชัดเจน นัดหมายการโค้ชครั้งต่อไป)
  12. Gives ownership to teacher (ทำให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ  
เป็นเจ้าของความคิด และการกระทำนั้น)
- ผลลัพธ์ที่แสดงถึงความสำเร็จของการโค้ชในรูปแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
ได้แก่

1. ครูมีคุณภาพ ได้แนวคิดและหลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด  
(Reflective Coaching) สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ
2. ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนได้รับการแก้ปัญหการเรียนรู้ตาม  
สภาพจริง และสามารถพัฒนาตนเองทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
3. โรงเรียนมีคุณภาพ โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี  
นวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง  
และคุณภาพการศึกษาได้รับการรับรองตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

#### 2.6.3 เทคนิคการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

เป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือครูในลักษณะพี่เลี้ยงโดยให้  
ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำ  
ช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการ  
จัดการเรียนรู้ ให้มีศักยภาพสูงขึ้น การนิเทศแบบพี่เลี้ยงเป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้  
ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การเป็นพี่เลี้ยง  
เลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและ  
แนะนำช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการ

ทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรงก็ได้ โดยเรียกผู้ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงว่า Mentor และผู้ที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง เรียกว่า Mentee

คุณลักษณะของ Mentor

1. มีความสัมพันธ์ที่ดี (Interpersonal Skills)
2. การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influence Skills)
3. การตระหนักถึงผลสำเร็จในการทำงานของผู้อื่น (Recognized other's)
4. การมีทักษะของการบังคับบัญชาที่ดี (Supervisory Skills)
5. มีความรู้ในสายวิชาชีพหรือสายงานของตน (Technical Knowledge)

คุณลักษณะของ Mentee

1. เป็นผู้ที่มีประวัติในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ
2. เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
3. เป็นผู้มีความผูกพันกับสถานศึกษาและการจัดการศึกษา
4. เป็นผู้มีความฝันและความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
5. เป็นผู้ที่ชอบความท้าทายและเต็มใจ พร้อมทั้งจะทำงานนอกเหนือจาก

งานปกติ

6. เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ
7. เป็นผู้ที่เต็มใจรับฟังคำสอนแนะ และข้อมูลป้อนกลับจากผู้เกี่ยวข้อง

เพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

Mentor นอกจากเป็นแม่แบบของ Mentee แล้ว ยังมีบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน (Coach) โดยการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับ Mentee ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ข้อควรระวังหรือประเด็นความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร การปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น (Political Preps) รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง และข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงของ Mentee เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของ Mentee ต่อไป นอกจากนี้ Mentor ยังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือให้ Mentee มีโอกาสเติบโต หรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือและความสามารถในการทำงาน

### บทบาทหน้าที่ของ Mentor

1) Guide Mentor จะเป็นผู้แนะแนวแก่กลุ่ม Mentee ในการระมัดระวังอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ที่จะสร้างปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ แต่จะไม่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกทางให้ แต่จะช่วยให้กลุ่ม Mentee มองเห็นภาพของสถานศึกษาในอนาคต เพื่อให้กลุ่ม Mentee กลับไปทบทวนการปฏิบัติที่ผ่านมาจากอดีตจนถึงปัจจุบันว่าเขาได้ใช้ทักษะ วิธีการ และพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีอย่างไร นอกจากนั้น Mentor จะตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่ม Mentee หาคำตอบที่จะทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์ และเทคนิคใหม่ที่จะนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการเรียนรู้ของ Mentee ทุกคนซึ่งเป็นพื้นฐานไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น แต่จะเรียนรู้จาก Mentor และจากประสบการณ์ของ Mentee คนอื่น ๆ ในกลุ่ม

2) Ally Mentor เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ Mentee แต่ละคนในกลุ่ม Mentee เกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของ Mentee แต่ละคน โดยวิธีการให้ Mentee เล่าถึงปัญหาของตน Mentor จะฟังอย่างตั้งใจ เห็นอกเห็นใจ และให้ข้อมูลความเห็นทั้งด้านดีและด้านไม่ดีอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตร

3) Catalyst Mentor เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่ม Mentee มองภาพวิสัยทัศน์และอนาคตของสถานศึกษาว่าจะไปทิศทางใดในอนาคต สถานศึกษาถึงจะดี พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ จะมีการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

### ประโยชน์ของนิเทศแบบ Mentoring

1. สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพ ได้เร็วกว่าปกติ
2. จูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง ให้คงอยู่กับหน่วยงาน
3. กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมที่จะทำงานหนัก และท้าทายมากขึ้น
4. สร้างบรรยากาศของการนำเสนองานใหม่ ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น
5. สร้างระบบการสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication)

#### 2.6.4 เทคนิคการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัย

การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบที่เชื่อถือได้ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การนำกระบวนการวิจัยมาเป็นเทคนิคหนึ่งในการนิเทศการศึกษา จำเป็นที่ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยและสามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานนิเทศการศึกษา ดังนี้

1) การกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับครูโดยตรง ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) จุดเด่น จุดควรพัฒนา ร่วมกับครู วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ลักษณะปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยมองในด้านของความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการและเจตคติเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

2) การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหามาจากสาเหตุของปัญหา ผู้นิเทศจะร่วมกับผู้รับการนิเทศกำหนดวิธีและแนวทางการนิเทศเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ คิด พัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นวิธีการกิจกรรมการนิเทศ สื่อการนิเทศ เช่น เอกสาร คู่มือ ชุดพัฒนา สิ่งเหล่านี้จะอยู่บนพื้นฐานของหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการนั้น ๆ ตลอดทั้งมีการหาคุณภาพของสื่อที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้มีความเชื่อถือได้

3) การดำเนินการนิเทศ โดยนำวิธีการกิจกรรมที่เป็นสื่อ นวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้ในการนิเทศในขั้นตอนนี้จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่เหมาะสม หรือการอธิบายในเชิงคุณภาพ (พรรณนา)

4) การสรุปผลและเขียนรายงาน โดยการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปสรุปผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมทุกประเด็น แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมและมีคุณภาพ จากนั้นเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย โดยกำหนดกรอบการเขียนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานวิจัย อาจจะเป็น 3 บท 4 บท หรือ 5 บท แล้วแต่ความเหมาะสมแต่ให้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมรายละเอียดที่กล่าวมาแล้ว

5) การเผยแพร่ หลังจากที่ได้มีการสรุปและเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นิเทศควรจะได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสนใจนำไปใช้หรือต่อยอดต่อไป การเผยแพร่อาจทำได้หลายวิธี เช่น เวทีการนำเสนอ

ผลงานทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดการเผยแพร่ในลักษณะของบทความทางวิชาการ การเผยแพร่ทาง Internet เป็นต้น

## 2.6.5 เทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

เทคนิคการนิเทศนี้ใช้กรอบความคิดพื้นฐานของกัลยาณมิตรนิเทศ

คือ การใช้หลักธรรมชาติความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ ได้แก่

- 1) ปิโย น่ารักในฐานะเป็นที่สบายใจ และสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม
- 2) ครุ นำเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย
- 3) ภาวนีโย นำเจริญใจหรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้ และภูมิปัญญาแท้จริงทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยความซาบซึ้งภูมิใจ
- 4) วตตา จ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
- 5) วจนกขโม อุดหนุนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ชักถาม คำเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ อุดหนุน ฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว
- 6) คมกิริยญจ กถ กตตา แกล้งเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อน ให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป
- 7) โน จภูฐานะ นิโยชเย ไม่ชักนำในฐานะ คือไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเลื่อมเสีย

ขั้นตอนสำคัญของเทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

- 1) สะท้อนความคิดสำคัญของผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ เกี่ยวกับการนิเทศในปัจจุบันโดยใช้ "กิจกรรมสืบประสบการณ์ สานความหวัง" ของผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศในด้านการนิเทศที่ผ่านมาวิเคราะห์จุดเหมือนและจุดต่างของความรู้สึกและความคาดหวังของแต่ละฝ่าย
- 2) ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ลักษณะของการนิเทศว่า การนิเทศที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศในเรื่องที่นิเทศแล้วมีความสุข หรือมีความทุกข์อย่างไร และประเมินความทุกข์สุขนั้น

- 3) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศระดมความคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้  
นิเทศที่ดีว่าควรมีลักษณะอย่างไร
- 4) ผู้นิเทศเสนอคุณสมบัติพื้นฐานของกัลยาณมิตร 7 ประการซึ่งเป็น  
คุณสมบัติพื้นฐานตามภูมิปัญญาไทย
- 5) สรุปวิธีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรร่วมกัน
- 6) ผู้นิเทศเสนอแนะให้ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ว่า มีสิ่งใดที่อยากจะ  
พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น (โดยใช้คำถามกระตุ้น) เขียนลงบนกระดาษใหญ่
- 7) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของตนเอง  
และเลือกสิ่งที่จะพัฒนาตนเอง เพียง 1-2 เรื่อง จัดทำเป็นโครงการของแต่ละคน (ผู้นิเทศ  
เสนอแนวคิดในการทำโครงการและให้ผู้รับการนิเทศจัดทำโครงการเอง)
- 8) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวางแผน กำหนดวิธีการระยะเวลา การ  
พัฒนาร่วมกัน
- 9) ผู้นิเทศเตรียมการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาผู้รับการนิเทศเป็น  
ระยะ ๆ ตามที่กำหนดโดยให้ผู้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติ และกลับมาสะท้อนความคิด  
นำเสนอผลการทำงานวิเคราะห์อุปสรรคปัญหาและวางแผนร่วมกัน แก้ปัญหาและ  
ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนครบตามกระบวนการพัฒนาที่วางแผนไว้
- 10) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อดูการพัฒนา  
อย่างต่อเนื่อง
- 11) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ สรุปการดำเนินการร่วมกันเป็นระยะ ๆ  
เพื่อปรับปรุงแก้ไขชิ้นผลงานร่วมกัน
- 12) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ หาเวทีในการเสนอผลงานเพื่อเผยแพร่ต่อไป

#### 2.6.6 เทคนิคการนิเทศแบบพาคิดพาทำ

เทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ เป็นเทคนิคที่สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศ  
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนเป็นลักษณะที่ครูได้ปฏิบัติจริง โดยมี  
แนวคิดในการนิเทศ เพื่อพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

- 1) ครูต้องมีประสบการณ์การเรียนรู้แบบเดียวกับที่ครูจะนำไปจัดการ  
เรียนรู้ให้กับผู้เรียน
- 2) ครูควรได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือให้สามารถสร้างทักษะการเรียนรู้  
จากการสอนของตนเอง

3) ครูควรได้รับโอกาสที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและต่างพื้นที่ โดยการพาคิด พาทำจากผู้นิเทศ

หลักการสำคัญของเทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ

- 1) การที่พัฒนางานได้ดี ต้องมีเพื่อนคู่คิดที่เป็นกัลยาณมิตร
- 2) การคิดร่วมกันการทำงานร่วมกัน ทำให้การทำงานมีความสุข และประสบผลสำเร็จ
- 3) การทำงานที่ยาก ถ้ามีเพื่อนที่มีความชำนาญและมีความสามารถในการปฏิบัติงานจะทำให้งานประสบผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของเทคนิคการนิเทศแบบพาคิด พาทำ

- 1) เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ ตระหนักในความสำคัญของความเป็นกัลยาณมิตรต่อการทำงาน
- 2) เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ มีความตระหนักในความสำคัญของการทำงานแบบพาคิด พาทำ
- 3) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมาย

#### 2.6.7 เทคนิคการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นเทคนิคการนิเทศการศึกษาเป็นรายบุคคลอีกรูปแบบหนึ่งที่ ผู้นิเทศจะทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ ในขณะที่ดำเนินการนิเทศ เรื่องนั้น ๆ ผู้นิเทศอาจเป็นผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หรือเพื่อนครูด้วยกันก็ได้ แต่ส่วนใหญ่ มักจะใช้ในกรณีที่ครู นิเทศเพื่อนครู ด้วยกันซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องตกลงกันก่อนที่จะดำเนินการสอนว่าจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้รับการนิเทศในเรื่องใดบ้าง เช่น จะช่วยในการแบ่งกลุ่มผู้เรียน เป็นพี่เลี้ยงกลุ่มผู้เรียนให้บริการสื่อ เป็นวิทยากรช่วยสอนซ่อมเสริม ตลอดจนการตรวจผลงานผู้เรียน เป็นต้น นอกจากนั้นจะต้อง ตกลงกันว่า จะประเมินผลการนิเทศด้วย เครื่องมือและวิธีการใด

- 2) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการสอนร่วมกันตามที่ตกลงกันได้
- 3) ผู้นิเทศประเมินผลการนิเทศตามวิธีการและเครื่องมือที่ตกลงกันได้
- 4) ผู้นิเทศรายงานผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไข

ต่อไป

จากแนวคิดและข้อเสนอแนะที่กล่าวมา สรุปได้ว่า เทคนิคการนิเทศการศึกษา คือการเลือกกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมมาใช้ในการนิเทศ เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญ ที่ศึกษานิเทศก์จะนำไปใช้ในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา โดยจะต้องพิจารณาถึง จุดประสงค์ในการนิเทศ ลักษณะของผู้รับการนิเทศ ระดับประสบการณ์ที่ผู้รับการนิเทศจะได้รับจากการนิเทศ และความเหมาะสม ของสถานที่ เวลา และสถานการณ์ เพื่อให้การ นิเทศบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุด ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งส่งผลถึงคุณภาพของการจัดศึกษาต่อไป

### 3.แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับกลยุทธ์

#### 3.1 ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 45) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติงานตามภารกิจ หรือแผนการ ที่คิดขึ้นมาในการดำเนิน งานขององค์กร อย่างเป็นระบบอันจะทำให้เกิดประโยชน์ ได้รับผลสำเร็จ หรือชัยชนะตามที่มุ่งหมายไว้ ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร

วารี ชมชื่น (2559, หน้า 21) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ ดำเนินงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด ภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะในการแข่งขัน สามารถปรับตัว ดำรงสถานะอยู่ได้อย่างปลอดภัยและให้องค์กรโดยรวม สามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ที่จะทำให้เกิดผลสอดคล้องกับ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 39) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ด้วยวิธีดำเนินการที่มุ่งไปข้างหน้า หรือเชิงรุก เริ่มตั้งแต่ การวางแผน การหาทางเลือกที่ดีที่สุด การระดมและจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติงานให้ ได้เปรียบคู่แข่งขัน การลดความเสี่ยงต่อองค์กรให้น้อยที่สุด สามารถตอบ สอนองความ ต้องการของผู้รับบริการและตลาด และมีการคำนึงถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการ จัดตั้งองค์กร การวางแผนในภาพรวมขององค์กรที่เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาองค์กรที่ ต่อเนื่องในช่วงเวลาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายในของ

องค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

Wright et.al. (1992, p. 15) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร

Johnson and Scholes (1999, p. 10) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง ทิศทางโดยรวมขององค์กรในอนาคตที่มุ่งหมายสู่ความสำเร็จขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและบรรลุถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร

Fred (2007, p. 34) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ กลยุทธ์ทางธุรกิจหมายถึงการขยายตัวทางพื้นที่ การขยายสินค้าที่หลากหลาย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนแบ่งการตลาด หรือการเข้าร่วมกิจกรรม

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนที่ครอบคลุมชัดเจนในการดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะในการแข่งขันตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและดำรงสถานะอยู่ได้อย่างปลอดภัย

### 3.2 ความสำคัญของกลยุทธ์

กลยุทธ์เป็นการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สุพิษ ชัยมงคล (2556, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของกลยุทธ์ กลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรมีความชัดเจนในการดำเนินการ การเลือกใช้ทรัพยากร การเลือกกิจกรรม บุคลากร และคาดคะเนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับการดำเนินการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิภพ เสวกรวรรณ (2556, หน้า 34) กล่าวว่า ความสำคัญของกลยุทธ์ กลยุทธ์เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่สำคัญขององค์กรที่มุ่งใช้กลยุทธ์ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ลดโอกาสความล้มเหลวให้น้อยลงปรับเปลี่ยนศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 32) กล่าวว่า ความสำคัญของกลยุทธ์ กลยุทธ์มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่มุ่งพยายามจะให้มีการใช้กำลังภายในและแรงผลักดันจากภายนอกที่จะก่อให้เกิดผลที่ดีมากที่สุด เพื่อผลักดันให้องค์กรเดินไปสู่เป้าหมายประสงค์ของตนได้ เป็นกรอบองค์กรที่มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงหรือการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้าผู้รับบริการ

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นกระบวนการตัดสินใจ เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรมีความชัดเจนในการดำเนินการ เป็นกรอบทิศทาง และเป้าหมายที่ช่วยให้การบริหารกิจกรรม เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมในอนาคตขององค์กรเกิดความมั่นใจ ทั้งนี้เพื่อผลักดันให้องค์กรเดินไปสู่เป้าหมาย

### 3.3 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ ไว้ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 55) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ขั้นตอนที่ 2 การกำหนด ทิศทางขององค์กร ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 5 การควบคุมกลยุทธ์

จารุวรรณ เบ็ญมล (2558, หน้า 19) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การประเมินและ ควบคุมกลยุทธ์

สุชาติ ธาดารังเวช (2558, หน้า 4) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ 2) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 3) การจัดทำกลยุทธ์ และ 4) การควบคุมและการปฏิบัติตามกลยุทธ์

ประภาพร จันทร์ศรี (2559, หน้า 10) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) โดยทำ การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ทำการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม โดยใช้เทคนิค SWOT และ TOWS Matrix และจัดลำดับ ความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่า PNI<sub>modified</sub> 2) การกำหนดกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนการออกแบบ และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม 3) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบและ ประเมินความถูกต้อง เหมาะสม และ เป็นไปได้ของกลยุทธ์ และ 4) การปรับปรุงกลยุทธ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้อง

จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2560, หน้า 7) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) 2) การวิเคราะห์ ความ สัมพันธ์แบบเมตริกซ์ (TOWS Matrix) 3) การร่างกลยุทธ์ และ 4) การตรวจสอบและ ประเมินกลยุทธ์

เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 67) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ มีขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT analysis 2) การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

อมรรัตน์ ศรีพอ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) ตามแบบการ วิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) และ 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก ระดับกลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ

ประทีป ทับโพน (2563, หน้า 25) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทาง 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินผลงานและควบคุม กลยุทธ์

Bateman & Snell (2007, p. 35) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ 2) การวิเคราะห์ ถึงโอกาส และอุปสรรคภายนอก 3) การวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนภายในองค์การ 4) การวิเคราะห์ SWOT และการกำหนดกลยุทธ์ 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 6) การการ ควบคุมกลยุทธ์

Wheelen and Hunger (2015, p. 42) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) การประเมินผลและควบคุม

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ของนักวิชาการ ได้แก่ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 55); จารุวรรณ เป็งมล (2558, หน้า 19); สุชาติ ธาดารังเวช (2558, หน้า 4); ประภาพร จันทร์ศรี (2559, หน้า 10); จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2560, หน้า 7); เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 67; อมรรัตน์ ศรีพอ (2561, หน้า 10); ประทีป ทับโพน (2563, หน้า 25); Bateman & Snell (2007, p. 35) และ Wheelen and Hunger (2015, p. 42) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์การพัฒนากลยุทธ์และสรุป ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

| นักการศึกษา                        | เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556) | จารุวรรณ เป็งมล (2558) | สุชาติ ธาดารังเวช (2558) | ประภาพร จันทร์ศรี (2559) | จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2560) | เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560) | อมรรัตน์ ศรีพอ (2561) | ประทีป ทับโพน (2563) | Bateman & Snell (2007) | Wheelen and Hunger (2015) | ความถี่ | ร้อยละ |
|------------------------------------|---------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|---------------------------|---------|--------|
| การพัฒนาการกลยุทธ์                 |                           |                        |                          |                          |                             |                         |                       |                      |                        |                           |         |        |
| 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม         |                           |                        |                          |                          |                             |                         |                       |                      |                        |                           | 8       | 80     |
| -การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม           | ✓                         |                        |                          | ✓                        | ✓                           | ✓                       | ✓                     |                      |                        |                           |         |        |
| -การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร  |                           |                        |                          |                          |                             |                         |                       |                      |                        |                           |         |        |
| -การวิเคราะห์ถึงโอกาส              |                           |                        |                          |                          |                             |                         |                       |                      |                        |                           |         |        |
| -การประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |                           |                        |                          |                          |                             |                         |                       | ✓                    |                        |                           |         |        |
| -การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์           |                           |                        | ✓                        |                          |                             |                         |                       |                      |                        |                           |         |        |
| -การตรวจสอบสภาพแวดล้อม             |                           |                        |                          |                          |                             |                         |                       |                      |                        | ✓                         |         |        |
| 2. การกำหนดกลยุทธ์                 |                           |                        |                          |                          |                             |                         |                       |                      |                        |                           | 9       | 90     |
| -การกำหนดกลยุทธ์                   | ✓                         |                        | ✓                        | ✓                        |                             | ✓                       | ✓                     | ✓                    | ✓                      | ✓                         |         |        |
| -การร่างกลยุทธ์                    |                           |                        |                          |                          | ✓                           |                         |                       |                      |                        |                           |         |        |

ตาราง 3 (ต่อ)

| นักการศึกษา                                          | เนตรวิมล (2556) | จารุวรรณ เบ้งมุล (2558) | สุชาติ ธาตุดำรงเวช (2558) | ประภาพร จันทร์ศิริ (2559) | จุฬาลักษณ์ ไสระพันธ์ (2560) | เศกสรรค์ สกนธวัฒน์ (2560) | อมรรัตน์ ศรีพอ (2561) | ประทีป ทับโพน (2563) | Boteman & Snell (2007) | Wheelen and Hunger (2015) | ความถี่ | ร้อยละ |
|------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|---------------------------|---------|--------|
| การพัฒนากลยุทธ์                                      |                 |                         |                           |                           |                             |                           |                       |                      |                        |                           |         |        |
| 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ                             |                 |                         |                           |                           |                             |                           |                       |                      |                        |                           | 6       | 60     |
| -การปฏิบัติตามกลยุทธ์                                |                 |                         |                           |                           |                             |                           |                       |                      | ✓                      |                           |         |        |
| -การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ                               | ✓               | ✓                       |                           |                           |                             |                           |                       | ✓                    | ✓                      | ✓                         |         |        |
| 4. การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์                       |                 |                         |                           |                           |                             |                           |                       |                      |                        |                           | 10      | 100    |
| -การควบคุมกลยุทธ์                                    | ✓               |                         |                           |                           |                             |                           |                       |                      | ✓                      |                           |         |        |
| -การควบคุมและประเมินกลยุทธ์                          |                 | ✓                       | ✓                         |                           |                             |                           |                       |                      | ✓                      |                           |         |        |
| -การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์                     |                 |                         |                           |                           |                             |                           |                       | ✓                    |                        |                           |         |        |
| -การประเมินผลและควบคุม                               |                 |                         |                           |                           |                             |                           |                       |                      |                        | ✓                         |         |        |
| -การตรวจสอบความเหมาะสมและ<br>ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ |                 |                         |                           |                           |                             | ✓                         |                       |                      |                        |                           |         |        |
| -การตรวจสอบและประเมิน กล<br>ยุทธ์                    |                 |                         |                           | ✓                         | ✓                           |                           |                       |                      |                        |                           |         |        |
| 5. การกำหนดทิศทาง                                    |                 |                         |                           |                           |                             |                           |                       |                      |                        |                           | 4       | 40     |
| -การกำหนดทิศทาง                                      |                 |                         |                           |                           |                             |                           |                       | ✓                    |                        |                           |         |        |
| -การกำหนดทิศทางขององค์การ                            | ✓               |                         |                           |                           |                             |                           |                       |                      |                        |                           |         |        |
| -การกำหนดทิศทางของกลยุทธ์                            |                 |                         | ✓                         |                           |                             |                           |                       |                      |                        |                           |         |        |
| -การกำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์และ<br>เป้าหมายขององค์การ  |                 |                         |                           |                           |                             |                           |                       |                      | ✓                      |                           |         |        |
| 6. การวางแผนกลยุทธ์                                  |                 | ✓                       |                           |                           |                             |                           |                       |                      |                        |                           | 1       | 10     |
| 7. การปรับปรุงกลยุทธ์                                |                 |                         |                           | ✓                         |                             |                           |                       |                      |                        |                           | 1       | 10     |
| 8. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ<br>เมตริกซ์           |                 |                         |                           |                           | ✓                           |                           |                       |                      |                        |                           | 1       | 10     |
| รวม                                                  | 5               | 3                       | 4                         | 4                         | 4                           | 3                         | 2                     | 5                    | 6                      | 4                         |         |        |

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีสาระคล้ายกัน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความถี่ระดับสูงที่นักวิชาการให้ความเห็นตรงกัน ความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทางขององค์การ ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 5 การควบคุมกลยุทธ์

จารุวรรณ เป็งมล (2558, หน้า 19) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

ประภาพร จันทร์ศรี (2559, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ 4) การปรับปรุงกลยุทธ์

จุฬาลักษณ์ ไสระพันธ์ (2560, หน้า 7) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเมตริกซ์ (TOWS Matrix) 3) การร่างกลยุทธ์ และ 4) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์

เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 67) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT analysis 2) การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

อมรรัตน์ ศรีพอ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) ตามแบบการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) และ 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก ระดับกลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ

ประทีป ทับโพน (2563, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทาง 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์

Bateman & Snell (2007, p. 35) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ 2) การวิเคราะห์ถึงโอกาสและอุปสรรคภายนอก 3) การวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนภายในองค์การ 4) การวิเคราะห์ SWOT และการกำหนดกลยุทธ์ 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 6) การควบคุมกลยุทธ์

Wheelen and Hunger (2015, p. 42) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) การประเมินผลและควบคุม

จากที่นักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนากลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์ โอกาส ปัญหาและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

นักวิชาการได้กล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ดังนี้

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็น การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร ทั้งปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจัยที่เรียกว่า SWOT

ณรงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 50) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์จุดแข็ง หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียนที่เป็นข้อดีหรือข้อเด่นที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 2) การวิเคราะห์จุดอ่อน หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียนที่เป็นข้อเสียหรือข้อด้อยที่ส่งผลเสียต่อการดำเนินงานของโรงเรียน 3) การวิเคราะห์โอกาส หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยหรือสนับสนุนให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 4) การวิเคราะห์อุปสรรค หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของ

โรงเรียนที่เป็นภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จ

พารดา หาบ้านแท่น (2563, หน้า 119) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (Environment Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร ทั้งปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจัยที่เรียกว่า SWOT Analysis ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย จุดแข็ง และจุดอ่อน 2) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก (Internal Environment Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย โอกาส และอุปสรรค

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 96) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นเครื่องมือในการประเมินทิศทางขององค์กรว่าจะเจริญเติบโตไปทิศทางไหน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง โดยพิจารณาได้จากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ 1) จุดแข็ง เป็นการดำเนินงานภายในองค์กรที่ต้องวิเคราะห์งานดำเนินงาน เพื่อพิจารณาถึงจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบภายในองค์กร และใช้จุดแข็งนี้ให้เกิดประโยชน์เพื่อพัฒนาองค์กร ตลอดจนถึงการประสบความสำเร็จ 2) จุดอ่อน เป็นการดำเนินงานภายในองค์กรที่การดำเนินงานไม่ค่อยดีนัก ยังเกิดความอ่อนแอซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร 3) โอกาส เป็นปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลหรือสนับสนุนองค์กรจนประสบความสำเร็จ 4) อุปสรรค เป็นปัจจัยของสภาพแวดล้อมที่มีการคุกคามหรือเป็นภัยต่อข้อจำกัดขององค์กร ทำให้การดำเนินงานอาจเกิดการชะงักทำให้ไม่เกิดความสำเร็จ ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กร

นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 97) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงเรียนทั้งปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง การวิเคราะห์จุดอ่อน การวิเคราะห์โอกาส และการวิเคราะห์อุปสรรค

จณิสตา สมบูรณ์. (2565, หน้า 95) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมช่วยชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน การประเมิน และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร การประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อใช้เป็นฐานของการกำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนกลยุทธ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 2. การกำหนดกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดทำแผนกลยุทธ์ ดังนี้

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 13) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์กร สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การกำหนดกลยุทธ์มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเห็นต้องการจะเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด 2) การกำหนดพันธกิจ (Mission) เป็นการกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรจะต้องดำเนินการ 3) การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) เป็นการกำหนดภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์ตามเวลาที่กำหนด และ 4) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการวางแผนและเลือกแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ณรงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 50) ได้กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิธีการปฏิบัติล่วงหน้าเพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ 2) การจัดทำแผนกลยุทธ์และ 3) การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน

นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 98) ได้กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดหรือคัดเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ตามลำดับเพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

Thompson and Strickland (1995, p.4) กล่าวว่า การกำหนด กลยุทธ์ (Strategy Formulation) หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกทางเลือก ซึ่งสามารถบรรลุจุดประสงค์ เป็นแผนที่สำคัญและเป็นแผนระยะยาว

Wheelen & Hunger (2002, p.9) กล่าวว่า การจัดทำกลยุทธ์ คือ การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ จากการกำหนดทิศทางขององค์กร และจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึงการกำหนดองค์ประกอบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กร มีความเป็นไปได้มากที่สุด สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

### 3. การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงการตรวจสอบและการประเมินกลยุทธ์ดังนี้

ณรงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 42) กล่าวว่า การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นกระบวนการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการปรับปรุงแผน การพัฒนาสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ

นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 100) กล่าวว่า การควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย

1) การกำกับ ติดตามกลยุทธ์ 2) การประเมินการดำเนินงานตามกลยุทธ์ 3) การรายงานผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์

สรญา วัชรสังกัส (2564, หน้า 75) กล่าวว่า การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์ว่าดำเนินการสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร หากพบปัญหาและอุปสรรคก็สามารถแก้ไขได้ทันที่ และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพตามตัวชี้วัดเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ต่อไป

Dess & Miller (1993, p. 1) กล่าวว่า การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) เป็นกระบวนการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการปรับปรุงแผน การพัฒนาสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การ

Thompson & Strickland (1995, p. 4) กล่าวว่า การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ (Evaluation and Strategic Control) เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่

Hitt, Ireland & Hoskisson (1999, p. 80) กล่าวว่า การควบคุมกลยุทธ์ ขั้นตอนนี้เน้นที่การควบคุมและประเมินกลยุทธ์การจัดการที่ใช้ เพื่อพิสูจน์และรับรองคุณภาพของกลยุทธ์การจัดการนั้น

Wheelen & Hunger (2002, p. 9) กล่าวว่า การควบคุมกลยุทธ์ เป็นวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการดูแลติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.4 องค์ประกอบของกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ปิยนันท์ ปิตุโต (2560, บทคัดย่อ) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) วัตถุประสงค์ และ 4) กลยุทธ์

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560, หน้า 70) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจของสถานศึกษา (Mission) 3) ประเด็นยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 4) เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (Objective) 5) กลยุทธ์ของสถานศึกษา (Strategy) 6) โครงการ/กิจกรรม (Project) 7) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI)

รมณี เหลี่ยมแสง (2561, หน้า 85) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์หลัก 5) กลยุทธ์ย่อย และ 6) ตัวชี้วัด

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

ประทีป ทับโพน (2563, หน้า 21) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) ประเด็นกลยุทธ์ และ 5) แนวทางปฏิบัติ

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563, หน้า 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) มาตรการ และ 6) แนวทางปฏิบัติ

จันทร์จิรา บุญมี (2564, หน้า 57) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) ประเด็นกลยุทธ์ 5) กลยุทธ์ 6) มาตรการ และ 7) ตัวชี้วัด

แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัย ซึ่งได้องค์ประกอบของกลยุทธ์ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Objective) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) โครงการ/กิจกรรม (Project) และ 6) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)

จิราภรณ์ จันทา (2564, หน้า 1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) วัตถุประสงค์ 5) ตัวชี้วัด และ 6) แนวดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์

Glickman Gordon and Ross-Gordon (2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) ปรัชญาขององค์การ 2) วิสัยทัศน์ 3) พันธกิจ 4) นโยบาย 5) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก 6) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน 7) วัตถุประสงค์ 8) กลยุทธ์ และ 9) การกำหนดแผนปฏิบัติการ

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1. วิสัยทัศน์ (Vision) 2. พันธกิจ (Mission) 3. เป้าประสงค์ 4. กลยุทธ์ (Strategy) 5. โครงการ/กิจกรรม (Project) 6. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดของนักการศึกษา ได้แก่ ปิยนันท์ ปิตุโต (2560, บทคัดย่อ); พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560, หน้า 70); รมณี เหลี่ยมแสง (2561, หน้า 85); วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 8); ประทีป ทับโพน (2563, หน้า 21); มานะ ครุฑาโรจน์ (2563, หน้า 11); จันทร์จิรา บุญมี (2564, หน้า 57); แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 10); จิราภรณ์ จันทา (2564, หน้า 1997) และ Glickman Gordon and Ross-Gordon (2010) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบและสรุป ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

| องค์ประกอบกลยุทธ์                 | นักการศึกษา            |                            |                        |                       |                      |                        |                      |                         |                       |                                        | ความถี่ | ร้อยละ |
|-----------------------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------------------------|---------|--------|
|                                   | ปิยนันท์ ปิติโต (2560) | พชรวิทย์ จันทร์ศิริ (2560) | รมณี เหลี่ยมแสง (2561) | วัฒนา สายเชื้อ (2561) | ประทีป ทับโพน (2563) | มานะ ครุฑาโรจน์ (2563) | แดนไพร สีมาคม (2564) | จันทร์จิรา บุญมี (2564) | ฉัตรภรณ์ จันทา (2564) | Glickman Gordon and Ross-Gordon (2010) |         |        |
| 1. วิสัยทัศน์                     | ✓                      | ✓                          | ✓                      | ✓                     | ✓                    | ✓                      | ✓                    | ✓                       | ✓                     | ✓                                      | 10      | 100    |
| 2. พันธกิจ                        | ✓                      | ✓                          | ✓                      | ✓                     | ✓                    | ✓                      | ✓                    | ✓                       | ✓                     | ✓                                      | 10      | 100    |
| 3. เป้าหมาย                       |                        |                            |                        |                       |                      |                        |                      |                         | ✓                     |                                        | 1       | 10     |
| 4. กลยุทธ์                        | ✓                      | ✓                          |                        | ✓                     |                      | ✓                      | ✓                    | ✓                       |                       | ✓                                      | 7       | 70     |
| 5. ตัวชี้วัด                      |                        | ✓                          | ✓                      | ✓                     |                      |                        | ✓                    | ✓                       | ✓                     |                                        | 6       | 60     |
| 6. วัตถุประสงค์                   | ✓                      |                            |                        |                       |                      |                        |                      |                         | ✓                     | ✓                                      | 3       | 30     |
| 7. เป้าประสงค์                    |                        | ✓                          | ✓                      | ✓                     | ✓                    | ✓                      | ✓                    | ✓                       |                       |                                        | 7       | 70     |
| 8. มาตรการ                        |                        |                            |                        |                       |                      | ✓                      |                      | ✓                       |                       |                                        | 2       | 20     |
| 9. กลยุทธ์หลัก                    |                        |                            | ✓                      |                       |                      |                        |                      |                         |                       |                                        | 1       | 10     |
| 10. กลยุทธ์ย่อย                   |                        |                            | ✓                      |                       |                      |                        |                      |                         |                       |                                        | 1       | 10     |
| 11. ประเด็นกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์     |                        | ✓                          |                        |                       | ✓                    |                        |                      | ✓                       |                       |                                        | 3       | 30     |
| 12. แนวทางปฏิบัติ                 |                        |                            |                        |                       |                      |                        |                      |                         |                       |                                        | 3       | 30     |
| -แนวทางปฏิบัติ                    |                        |                            |                        |                       | ✓                    | ✓                      |                      |                         |                       |                                        |         |        |
| -แนวดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์       |                        |                            |                        |                       |                      |                        |                      | ✓                       |                       |                                        |         |        |
| 13. ปรัชญาขององค์การ              |                        |                            |                        |                       |                      |                        |                      |                         | ✓                     |                                        | 1       | 10     |
| 14. นโยบาย                        |                        |                            |                        |                       |                      |                        |                      |                         | ✓                     |                                        | 1       | 10     |
| 15. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก |                        |                            |                        |                       |                      |                        |                      |                         | ✓                     |                                        | 1       | 10     |

ตาราง 4 (ต่อ)

| องค์ประกอบกลยุทธ์                | นักการศึกษา       |                            |                        |                       |                      |                        |                       |                         |                       |                                        | ความถี่ | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------------------------|---------|--------|
|                                  | บิณฑ์ ปิติ (2560) | พชรวิทย์ จันทร์ศิริ (2560) | รมณี เหลี่ยมแสง (2561) | วัฒนา สายเชื้อ (2561) | ประทีป ทับโพน (2563) | มานะ ศุภจิโรจน์ (2563) | แดนไพโร สิมาคม (2564) | จันทร์จิรา บุญมี (2564) | จิราภรณ์ จันทา (2564) | Glickman Gordon and Ross-Gordon (2010) |         |        |
| 16. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน |                   |                            |                        |                       |                      |                        |                       |                         |                       | ✓                                      | 1       | 10     |
| 17. การกำหนดแผนปฏิบัติการ        |                   |                            |                        |                       |                      |                        |                       |                         |                       | ✓                                      | 1       | 10     |
| 18. โครงการ/กิจกรรม              |                   | ✓                          |                        | ✓                     |                      |                        | ✓                     |                         |                       |                                        | 3       | 30     |
| รวม                              | 4                 | 7                          | 6                      | 6                     | 5                    | 6                      | 6                     | 7                       | 6                     | 9                                      |         |        |

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีสาระคล้ายกัน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความถี่ระดับสูงที่นักวิชาการให้ความเห็นตรงกัน ความถี่สูง ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ และ 5) ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. วิสัยทัศน์ (Vision)

##### 1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ดังนี้

ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย (2557, หน้า 32) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการเห็น ต้องการเป็น วิสัยทัศน์จึงเป็นภาพของความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผลซึ่งหน่วยงานสามารถบรรลุได้ เมื่อมีการพัฒนาองค์กรและมีการดำเนินการเต็มศักยภาพของบุคลากร ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

ควรทราบว่าปัจจุบันองค์กรมีสภาพเป็นอย่างไร ลักษณะการดำเนินงาน ขอบข่ายงาน กระบวนการบริหารจัดการ และภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560, หน้า 70) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นซึ่งผู้บริหารและสมาชิกทุกคนในสถานศึกษาร่วมกันคาดหวังและจินตนาการขึ้น เป็นการมองภาพอนาคตและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกันจุดมุ่งหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลัง ความเชื่อและความเป็นไปได้เข้าด้วยกัน ลักษณะของวิสัยทัศน์โดยทั่วไปจะเป็นข้อความที่กะทัดรัด ชัดเจน ทำท่ายสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 93) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่แสดงถึงความสำเร็จและแรงบันดาลใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เพื่อความเป็นเจ้าของ และเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลร่วมกัน เมื่อเป็นเช่นนั้น การสร้างวิสัยทัศน์จึงจะไม่ใช้เรื่องเฉพาะของผู้บริหารฝ่ายเดียว แต่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์การในรูปแบบที่เหมาะสม

Thompson and Strickland (1995, p. 4) กล่าวว่า วิสัยทัศน์องค์กร (Organization's Vision) หมายถึง ข้อความทั่วไปซึ่งกำหนดทิศทาง ข้อความภารกิจ เป็นข้อความที่กำหนดส่วนประกอบของวิสัยทัศน์ ควรจะอธิบายถึงรายละเอียดขององค์กร ขอบเขตของการปฏิบัติความต้องการ (Need) และค่านิยมเบื้องต้นขององค์กร

จากที่นักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งมุ่งหวังจะให้มีหรือให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

## 2. พันธกิจ (Mission)

### 2.1 ความหมายของพันธกิจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของพันธกิจ ดังนี้

กุสุมาลวดี ศิริโกมุท (2558, หน้า 15) กล่าวว่า พันธกิจ (Mission) หมายถึง ข้อความที่แสดงให้เห็นถึงหลักการพื้นฐาน จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งและขอบข่ายการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีที่มาจากอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ หรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า พันธกิจ (Mission) ของสถานศึกษา หมายถึง การพิจารณาว่าสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่อะไรตามกฎหมาย ด้านการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนและประชาชนอย่างมีคุณภาพ และเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันแล้ว สถานศึกษาของเราจะเพิ่มภารกิจที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานเหล่านั้นอย่างไร โดยให้ระบุลงไปให้ชัดเจน

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 42) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง การกำหนดกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการบริหารงาน ในสถานศึกษา

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 106) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง บทบาทหน้าที่ที่ต้องการทำเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

จากที่นักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า พันธกิจ หมายถึง การกำหนด กรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา

### 3. เป้าประสงค์

#### 3.1 ความหมายของเป้าประสงค์

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ ดังนี้

กุลลุมลวดี ศิริโกมุท (2558, หน้า 15) กล่าวว่า เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการจะบรรลุในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงเป้าหมาย ความสำเร็จที่มุ่งมั่นให้เกิดผล เพื่อแสดงว่าได้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้หรือเป็นการนำประเด็น ยุทธศาสตร์แต่ละด้านมากำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2560, หน้า 76) กล่าวว่า เป้าประสงค์ (Objective) หมายถึง สภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละ ยุทธศาสตร์ เป็นการระบุหรือบอกให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะทำให้ได้ ซึ่งแผนกลยุทธ์ ของแต่ละหน่วยงานอาจกำหนดระยะเวลาแตกต่างกัน เช่น แผน 3 ปี, 5 ปี, 10 ปี หรือ มากกว่าแล้วแต่กรณี การกำหนดเป้าประสงค์ในระยะยาว (Long Term Objective) อาจ กำหนดสภาพความสำเร็จของการดำเนินงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละปีหรือเป็นช่วง ๆ ละ 2 หรือ 3 ปีก็ได้หรืออาจกำหนดเป็นเป้าประสงค์ลักษณะที่เป็นเป้าหมาย (Target) ในทางปฏิบัติ การกำหนดเป้าประสงค์ระยะยาวนั้น ขั้นตอนการจัดทำมักจะเริ่มจากการ

กำหนดจุดมุ่งหมาย การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ และการจัดวางกลยุทธ์ โดยภายใต้กระบวนการคิดและวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ ซึ่งจะกระทำพร้อมกันไป

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 42) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง สิ่งที่เราคาดหวังว่าให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามภารกิจในทุกหน้าที่ของการบริหาร การจัดการ การสั่งการ การบริหารบุคคล

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 106) กล่าวว่า เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง สิ่งกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะนำสู่จุดหมายปลายทางสูงสุดที่มีผลประโยชน์เป็นไปตามพันธกิจที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

จากที่นักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่าเป้าประสงค์หมายถึง ภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละกลยุทธ์ตามเวลาที่กำหนด การกำหนดช่วงเวลาอาจแตกต่างกัน 1 ปี 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปีแล้วแต่กรณี การกำหนดเป้าประสงค์อาจกำหนดเป็นระยะ ๆ ก็ได้

#### 4. กลยุทธ์ (Strategy)

##### 4.1 ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ ดังนี้

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 45) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติงานตามภารกิจ หรือแผนการที่คิดขึ้นมาในการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบอันจะทำให้เกิดประโยชน์ ได้รับผลสำเร็จ หรือชัยชนะตามที่มุ่งหมายไว้ ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร

วารี ชมชื่น (2559, หน้า 21) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด ภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะในการแข่งขัน สามารถปรับตัว ดำรงสถานะอยู่ได้อย่างปลอดภัยและให้องค์กรโดยรวมสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ที่จะทำให้เกิดผลสอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 39) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ด้วยวิธีดำเนินการที่มุ่งไปข้างหน้า หรือเชิงรุก เริ่มตั้งแต่การวางแผน การหาทางเลือกที่ดีที่สุด การระดมและจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติงานให้

ได้เปรียบคู่แข่ง การลดความเสี่ยงต่อองค์การให้น้อยที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและตลาด และมีการคำนึงถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การ การวางแผนในภาพรวมขององค์การที่เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาองค์การที่ต่อเนื่องในช่วงเวลาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

Wright et.al. (1992, p. 15) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ

Johnson and Scholes (1999, p. 10) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง ทิศทางโดยรวมขององค์การในอนาคตที่มุ่งหมายสู่ความสำเร็จขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและบรรลุถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ

Fred (2007, p. 34) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ กลยุทธ์ทางธุรกิจหมายถึงการขยายตัวทางพื้นที่ การขยายสินค้าที่หลากหลาย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนแบ่งการตลาด หรือการเข้าร่วมกิจกรรม

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ โดยผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ

## 5. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)

### 5.1 ความหมายของตัวชี้วัด

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560, หน้า 76) กล่าวว่า ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI) เป็นตัวที่บ่งบอกหรือสะท้อนความสำเร็จของแผนงานโครงการที่ดำเนินงานในแผนกลยุทธ์

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 109) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง ดัชนีหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์กรที่กำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถแยกแยะความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานได้

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 92) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง เครื่องมือ หรือดัชนี ที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งจะวัดผลและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้ เป็นตัวแปรองค์ประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะ ความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพขององค์กรได้ แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

สรุญา วัชรสังกาต (2564, หน้า 90) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่สามารถศึกษากำหนดขึ้นเพื่อบ่งบอกว่าการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 106) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งกำหนดขึ้นเพื่อบ่งบอกว่าการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากนั้นนักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

### 3.5 การประเมินกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการประเมินกลยุทธ์ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พัชรินทร์ รุจิชีพ (2558, หน้า 109) กล่าวว่า กลยุทธ์การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 มีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาทักษะชีวิตของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 โดยใช้แบบสอบถาม 2) การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และปัจจัย ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสนทนากลุ่ม 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และตรวจสอบร่างกลยุทธ์ด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และ 4) การประเมิน กลยุทธ์การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 ที่พัฒนาขึ้นด้วยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์

พรปวีณ์ คงนันทิพัฒน์ (2559, หน้า 88) กล่าวว่า กลยุทธ์การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 3) การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นการประเมินความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ธาริณี จินดาธรรม (2560, บทคัดย่อ) กล่าวว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน มีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโดยการสอบ ถามและสัมภาษณ์ 2) ยกร่างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโดยการสนทนากลุ่ม 3) นำกลยุทธ์ไปทดลองใช้ในโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ และ 4) ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโดยจัดประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ

ปอส์ ไกรวิญญู (2560, หน้า 134) กล่าวว่า กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์ การพัฒนาผู้บริหาร และความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิด 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยใช้แบบสอบถาม และ 3) พัฒนา กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและภาวะคุกคาม กำหนด SWOT Matrix และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รมณี เหลี่ยมแสง (2561, หน้า 86) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถาม 2) การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถาม

สรญา วัชรสังาศ (2564, หน้า 94) กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และการยอมรับของกลยุทธ์ สำหรับการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดการตรวจสอบกลยุทธ์ไว้ 2 ประการ คือ 1) ด้านความเหมาะสม เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่คำนึงถึงการนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์และหลีกเลี่ยงจุดอ่อนหรือเป็นกลยุทธ์ที่อาศัยโอกาสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และ 2) ด้านความเป็นไปได้ เป็นการประเมินว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรสามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่หรือไม่อย่างไร

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การประเมินกลยุทธ์ เป็นกระบวนการพิจารณา ตัดสินข้อดีและข้อควรแก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ โดยมีแนวทางการประเมิน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และด้านการยอมรับ

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

##### 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

ศิริชัย โพธิ์วัฒน์ (2557, หน้า 47) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อหาความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสภาพ ที่ควรจะเป็นหรือคาดหวัง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาให้ตรงกับความต้องการ

จิรนนท์ นุ่นชูคັນ (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อหาความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงมาใช้เพื่อแก้ปัญหาต่อไป

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 25) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ หาความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง กับสถานการณ์ที่ควรเกิดขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน และผู้รับบริการ

ชลาลัย ไชยชมภู (2557, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนและเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงตามสภาพความต้องการที่แท้จริง

ชุลีวัลย์ รัชการภักดี (2557, หน้า 39) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการตัดสินใจความต้องการจำเป็น ด้วยวิธีการจัดลำดับความสำคัญเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นของความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น กับสภาพที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาอย่างเหมาะสมให้องค์กรและบุคลากรได้มีการพัฒนาและแก้ปัญหาในทางที่ดีขึ้น

อภิสรรา โชติภากรณ์ (2557, หน้า 48) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่เป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงสภาพของปัญหาและความต้องการที่เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงต่อไป

กัลย์วิสาข์ ธาราวร (2558, หน้า 40) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นอย่างเป็นระบบจากนั้นจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

พรพนา บัญญัติ (2558, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนและเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงตามสภาพความต้องการที่แท้จริง

ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558, หน้า 46) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการการประเมินเพื่อทำให้เราทราบถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริง ในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์สำหรับการกำหนดสถานภาพในปัจจุบันเพื่อระบุความต้องการจำเป็นแล้วนำมาซึ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของบุคคลหรือพื้นที่ที่กำหนด

แดนไพโร สีมาคม (2564, หน้า 99) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินสภาพปัญหาที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง ที่ต้องการแก้ไขปรับปรุงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาให้ตรงกับความต้องการ ซึ่งสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในทางที่ดีขึ้น

#### 4.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

ชูลีวัลย์ รักษาภักดี (2557, หน้า 39) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนในการดำเนินงานให้มีทิศทางที่เป็นไปได้ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จตามความคาดหวังและสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่นำมาพัฒนาจะสนองตอบความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง และสามารถขยายความให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า การประเมินความต้องการจำเป็นจะให้แนวทางแก่บุคคลต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำไปพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร

ชลาลิ ไชยชมภู (2557, หน้า 63) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จิรนนท์ นุ่นชูตัน (2557, หน้า 43) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการวางแผนทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งในการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนเป็นขั้น ตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 26) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นคือ กระบวนการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล สำหรับใช้เป็นเครื่องมือประกอบการวางแผนกำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร

ศิริชัย โพธิวัฒน์ (2557, หน้า 48) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ความพยายามในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการวิเคราะห์ ปัญหา เพื่อพัฒนากิจกรรมหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

พรพนา บัญชีโต (2558, หน้า 43) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันการศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

แดนไพร สีมาคาม (2564, หน้า 100) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร ทำให้การพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

#### 4.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้แบ่งประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

ญาณินท์ พลัปปิน (2555, หน้า 11) กล่าวว่า การแบ่งประเภทความต้องการจำเป็นขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้วิจัยว่าต้องการข้อมูลประเภทใด ซึ่งจะช่วยในการออกแบบการวิจัย การเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการหรือจุดมุ่งหมายในการประเมินความต้องการจำเป็นครั้งนี้ ผู้วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามนิยามเชิงวิจักษ์ เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ และระดับความพอใจขึ้นอยู่กับบริบท ความต้องการของคนกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นของคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ แต่ต้องมาหาวิธีเลือกความต้องการจำเป็น ที่สำคัญที่สุด

ชลาลิ ไชยชมภู (2557, หน้า 65) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกัน ตามที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนั้นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือก

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 24) กล่าวว่า ประเภทของความ ต้องการจำเป็นสามารถแบ่งได้หลายระดับขึ้นอยู่กับบุคคลบทบาท องค์การสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความต้องการที่เกิดขึ้นภายในของบุคคล 2) ความต้องการที่เกิดขึ้นจากสังคมภายนอกหรือทางกายภาพเป็นตัวกำหนดและ 3) ความต้องการเฉพาะตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเกิดจากความต้องการภายในของบุคคลก็ได้

ศิริชัย โพธิ์วัฒน์ (2557, หน้า 51) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกได้หลายประเภท ดังนั้น เมื่อนักประเมินต้องการประเมินความต้องการจำเป็นนักประเมินต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นตัวกำหนดเพื่อเลือกจะใช้ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสมกับการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าว

แดนไพโร สีมามาก (2564, หน้า 102) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภท ดังนั้นในการเลือกประเภทของการประเมินความ

ต้องการจำเป็นให้เหมาะสมจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนด

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนั้นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนด

#### 4.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

จิรนนท์ นุ่นชูคັນ (2557, หน้า 45) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

ชลาลิ ไชยชมภู (2557, หน้า 67) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบ ด้วยเรื่องที่สำคัญคือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ชูลีวัลย์ รักษาภักดี (2557, หน้า 41) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีระยะในการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการวางแผนกำหนดจุดมุ่งหมาย เทคนิควิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลของการประเมินความต้องการจำเป็น และการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ได้ ในขั้นตอนสุดท้ายจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ปัญหาต่อไป

อภิสรรา โชติภาภรณ์ (2557, หน้า 49) กล่าวว่า วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่ละวิธีจะแตกต่างกันออกไป แต่วิธีการ

จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าดัชนีจัดลำดับความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้

กัลย์วิสาข์ ชาราวร (2558, หน้า 41) กล่าวว่า ช่วงแรกกระบวนการ ประเมินความต้องการจำเป็นสิ้นสุดลงแค่การระบุความต้องการจำเป็น และจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้น จะมีการวางแผนจากผู้เกี่ยวข้อง แต่การวางแผนโดยอิงข้อมูลที่ได้เฉพาะความต้องการ จำเป็นอย่างเดียวอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด แนวคิดของการประเมิน ความต้องการจำเป็นในช่วงหลังจึงขยายขอบเขตของงานให้กว้างขึ้น เกิดเป็นแนวคิดการ ประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) ประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) เพื่อสำรวจความ ต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็น และ 3) การกำหนด ทางเลือกในการแก้ไข (needs solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมินขั้นสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด

ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558, หน้า 49) กล่าวว่า ขั้นตอนหลักในการ วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Solution) โดยแต่ละขั้นตอน จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทุก กิจกรรม 3) การกำหนดแนวทางพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความ ต้องการจำเป็น (Needs Solution)

พรพนา บัญญัติโต (2558, หน้า 44) ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบ ด้วยเรื่องที่สำคัญคือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการ จำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการของ การประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การรายงานผล การประเมินความต้องการจำเป็น และการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

แดนไพโร สีมามาก (2564, หน้า 104) กล่าวว่า ขั้นตอนประเมินความ ต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญคือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมิน ความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การ

กำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับงานของตน และอาจใช้วิธีต่าง ๆ หลายวิธีผสมผสานกันได้ โดยขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ คือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

#### 4.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

จิรนนท์ นุ่นชูคັນ (2557, หน้า 47) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง มีข้อดี คือ คำนวณง่าย ให้สรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น

ชูลีวัลย์ รักษาภักดี (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การพิจารณาความต้องการจำเป็นจะพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่าค่าดัชนี PNI Modified1 ที่มีค่า 0.30 ขึ้นไปถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ที่ต้องได้รับการพัฒนา มากกว่าค่าดัชนีที่มีค่าน้อย

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 28) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุ และนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา หากค่าของความต้องการจำเป็นของสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ต้องการพัฒนา มีความแตกต่างกันสูงเป็นไปได้ว่าควรได้รับการแก้ไขปัญห ารับปรุง หรือการพัฒนา เป็นลำดับแรก นอกจากนี้ผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถนำไปกำหนดเป็นฐานข้อมูลสำหรับบริหารจัดการในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไปได้ ขาวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ประชุมอบรม สัมมนาการสนับสนุนให้ไปทัศนศึกษาดูงานในประเทศ การนำเสนอข้อมูล

ผลงานทางวิชาการ และการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนด้านห้องสมุด ประกอบด้วย บริการถ่ายเอกสาร เพิ่มจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์วิดิทัศน์ความรู้และการให้บริการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

ศิริชัย โพธิ์วัฒน์ (2557, หน้า 55) กล่าวว่า การจัดลำดับความตองการจำเป็นในการวิจัย ใช้วิธี PNI แบบปรับปรุง (PNI Modified) เนื่องจากทำให้เห็นข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบด้านอัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นจริง

ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558, หน้า 54) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ แบบวิธีการที่ดีควรเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและนักประเมินต้องทราบว่าความต้องการจำเป็นดังกล่าวนั้นเป็นของใคร เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการก่อนของผู้ให้บริการ ในการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น บางครั้งนักประเมินอาจต้องพิจารณากลุ่มผู้มีส่วนสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายในการประเมินและนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน นักประเมินจึงต้องดำเนินการให้สำรวจจุลลงไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวด้วยความระมัดระวัง

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุงมีข้อดี คือ คำนวณง่ายให้ผลสรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจน ซึ่งเกณฑ์การประเมินค่าดัชนี PNI Modified ที่มีค่า 0.30 ขึ้นไปถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ค่าดัชนี ที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าค่าดัชนีที่มีค่าน้อย

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

### 5.1 ความหมายของคู่มือ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการสร้างคู่มือ ดังนี้

บังอร เทพโกมุท (2555, หน้า 27) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตน

กัลยาณี ชุ่มชื่น (2560, หน้า 76) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใ้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติตามได้ ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนา และแก่นักเรียนอย่างถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

ชลธาร สมาธิ (2560, หน้า 28) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้มีความเข้าใจสามารถดำเนินการในเรื่องนั้นด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม หรือหนังสือ หรือเอกสารที่ใช้ประกอบควบคุมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นพภัสสร ศิริวัฒน์มีชัย (2562, หน้า 48-49) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารหรือหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ผู้ใช้สามารถศึกษาเรียนรู้ และเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 193) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารตำรา สมุด เป็นรูปเล่มเล็กกะทัดรัด ขนาดพกพา มีความสวยงาม ที่ใช้ควบคู่กับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายต่อการรับรู้ มีภาพประกอบ และมีแนวทางรายละเอียดสามารถปฏิบัติได้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและควรเป็นคู่มือที่ดีที่ประกอบไปด้วย รูปแบบ เนื้อหา และการนำไปทดลองใช้ปฏิบัติเกิดทักษะและเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติ

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารหรือหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้ใ้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายต่อการรับรู้ มีภาพประกอบและมีรายละเอียดสามารถปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง

## 5.2 ขั้นตอนการสร้างคู่มือ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างคู่มือ ไว้ดังนี้

พิเศษ ปันรัตน์ (2556, หน้า 15) กล่าวว่า ขั้นตอนและแนวทางการจัดทำคู่มือว่ามีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ 1) กำหนดหัวข้อเรื่องที่จะทำ ค้นคว้า จัดหา รวบรวม และศึกษารายละเอียดเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) จัดทำกระบวนการ /ขั้นตอนงาน Work Flow

3) เขียนรายละเอียดในแต่ละกระบวนการงาน /ขั้นตอนงาน 4) ทดสอบ 5) ปรับปรุง เผยแพร่ใช้งานจริง 6) ประเมิน ปรับปรุง พัฒนาให้เป็นปัจจุบันและใช้เป็นมาตรฐาน

ชลธาร สมาธิ (2560, หน้า 28) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดทำคู่มือ มีดังต่อไปนี้ 1) กำหนดหัวข้อเรื่องที่จะศึกษา 2) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง 3) จัดทำตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) ตรวจสอบและทดสอบเนื้อหา 5) ปรับปรุงคู่มือและใช้งาน 6) ประเมินผล รวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคู่มือ และจัดทำคู่มือที่สมบูรณ์เหมาะสมต่อการใช้งาน

สุริพร ประภาหาร (2560, หน้า 43) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดทำคู่มือมีดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตำราต่าง ๆ 2) สรุปรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตร 3) วิเคราะห์ผู้ใช้คู่มือ 4) จัดทำคู่มือโดยการนำข้อมูลพื้นฐานดำเนินการจัดทำคู่มือ 5) ทดสอบคู่มือ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปปรับปรุงแก้ไข 6) ประเมินคุณภาพของคู่มือ 7) นำคู่มือไปใช้

แดนไพโร สีมาคม (2564, หน้า 95) กล่าวว่า การสร้างคู่มือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้สร้างจะต้องตระหนัก และเอาใจใส่เป็นอย่างดีเพื่อให้ได้คู่มือที่มีความสมบูรณ์และไม่เกิดปัญหาเมื่อถูกนำไปใช้ ซึ่งคู่มือที่ดีจะต้องมีความชัดเจนให้รายละเอียดครอบคลุมตามประเด็นที่น่าสงสัยไว้ทั้งหมด ทั้งนี้ในการสร้างคู่มือมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การวางแผนร่างคู่มือ การเตรียมข้อมูลในการทำคู่มือ และการทดสอบคู่มือ

สรญา วัชรสังกาศ (2564, หน้า 99) กล่าวว่า การสร้างคู่มือ นั้น สร้างเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง และใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สร้างความเข้าใจให้ตรงกัน สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน ไม่ผิดพลาด และมีประสิทธิภาพ ส่วนสำคัญของการสร้างคู่มือ คือ ต้องตรงตามภาระงาน มีความถูกต้อง ทันสมัยและสมบูรณ์

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสร้างคู่มือที่ดีจะต้องมีความชัดเจนให้รายละเอียดครอบคลุม ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำที่สำคัญ คือ 1) การกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะทำ ค้นคว้า จัดหารวบรวมและศึกษารายละเอียด เอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน 3) การตรวจสอบและทดสอบเนื้อหา และ 4) การปรับปรุงคู่มือและใช้งาน

### 5.3 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือ ไว้ดังนี้

สรณัญ จินตภวัต (2557, หน้า 20) กล่าวว่า คู่มือมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ปกและประวัติการแก้ไข 2) วัตถุประสงค์ 3) ขอบเขต 4) คำจำกัดความ 5) หน้าที่รับผิดชอบ 6) ระเบียบปฏิบัติ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 7) มาตรฐานคุณภาพงาน 8) เอกสาร อ้างอิง 9) แบบฟอร์มที่ใช้ 10) การควบคุมเอกสาร 11) ข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน/ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไขและพัฒนา 12) ภาคผนวก

สุนตรา แสงรัตนกุล (2558, หน้า 154) กล่าวว่า คู่มือมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ คำชี้แจงหรือคำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระ ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน การวัดผลและประเมินผล แหล่งอ้างอิง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ในการค้นคว้าและศึกษาเพิ่มเติม รวมทั้งแบบฝึกหัดและแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยให้ผู้ใช้คู่มือได้ทบทวนความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชลธาร สมานธิ (2560, หน้า 28) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคู่มือประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำชี้แจงการใช้คู่มือและวัตถุประสงค์คู่มือ ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระแบบฝึกกิจกรรม และการวัดประเมินผล ส่วนที่ 3 แหล่งอ้างอิง ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของคู่มือ นั้นจะต้องง่ายต่อการทำความเข้าใจ มีวิธีการใช้ไม่สลับซับซ้อน การนำเสนอแหล่งความรู้สื่ออุปกรณ์มีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือกิจกรรม

สุริพร ประภาหาร (2560, หน้า 35) กล่าวว่า คู่มือมีส่วนประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำชี้แจง วัตถุประสงค์ วิธีการใช้ คำแนะนำ 2) เนื้อหาที่จะจัดประสบการณ์ 3) การเตรียมการจัดประสบการณ์ 4) แผนการจัดประสบการณ์ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมการจัดประสบการณ์ การวัดและประเมินผล ความรู้เสริม ปัญหาและคำแนะนำ เกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหา และแหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ

สุเทพ ไชยวุฒิ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญ คือ วิธีการใช้คู่มือหรือคำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระ คำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การจัดกิจกรรม แหล่งข้อมูลอ้างอิง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้คู่มือให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์

นงครัตน์ เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 441) กล่าวว่า คู่มือ ประกอบด้วย

- 1) คำนำ 2) สารบัญ 3) คำชี้แจง 4) วัตถุประสงค์ 5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 6) ประเด็น กลยุทธ์ 7) กิจกรรม 8) วิธีการบริหารตามกลยุทธ์

แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 97) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 ความเป็นมา เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ วัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการใช้คู่มือ แนวทางการดำเนินงาน และบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง และส่วนที่ 3 เนื้อหา เป็นส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือการวัดผลและประเมินผล และแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย

- 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 3) ประโยชน์ของคู่มือ 4) แนวทางการดำเนินงาน 5) การนำคู่มือไปใช้

#### 5.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะของคู่มือที่ดี ไว้ดังนี้

สิริกร ประสพสุข (2555, หน้า 40) กล่าวว่า คู่มือที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ด้านรูปแบบ มีขนาดรูปเล่มเหมาะสม ตัวอักษรอ่านง่าย ชัดเจน รูปประกอบเหมาะสมกับเนื้อหา และการนำเสนอกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน
2. ด้านเนื้อหา วัตถุประสงค์ของคู่มือกำหนดไว้ชัดเจน เหมาะสม ระบุขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ คำแนะนำการศึกษาคู่มือเขียนได้ ชัดเจน เข้าใจง่าย เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น
3. ด้านการนำไปใช้ กำหนดขั้นตอนการศึกษาคู่มือไว้ชัดเจน กำหนดกิจกรรม เนื้อหาและแบบฝึกได้สัมพันธ์ มีกิจกรรมประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาของคู่มือ

ชลธาร สมาธิ (2560, หน้า 28) กล่าวว่า คู่มือที่ดีนั้น ควรประกอบด้วย เนื้อหาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีรูปเล่มกระชับรัด ตัวอักษรอ่านง่าย ชัดเจน มีการจัดลำดับข้อมูลนำเสนอเป็นขั้นตอนที่เข้าใจง่าย ในด้านของเนื้อหาควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน มีการระบุขอบข่ายเนื้อหาที่ครอบคลุม มีคำแนะนำในการศึกษาคู่มือ ซึ่งเขียนไว้ชัดเจน มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น

วิธนา สายเชื้อ (2561, หน้า 111) กล่าวว่า คู่มือที่ดีต้องเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ วิธีการจัดกิจกรรมมีความละเอียด อ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรแสดง

แผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อช่วยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ง่าย และรูปแบบของคู่มือควรน่าสนใจ มีแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้

สรญา วัชรระสังกาศ (2564, หน้า 102) กล่าวว่า คู่มือที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย 1) เนื้อหาหรือรายละเอียดควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากจนเกินไป 2) รูปแบบน่าสนใจ ชัดเจน อ่านง่าย มีรูปภาพหรือตัวอย่างประกอบเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น 3) การนำไปใช้ควรระบุขั้นตอนวิธีการใช้ให้ชัดเจนเข้าใจตรงกัน 4) ความเชื่อมั่นในการทำงาน ทุกคนอ่านคู่มือแล้วปฏิบัติได้จริง

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า ลักษณะของคู่มือที่ดี ต้องมีรูปแบบที่น่าสนใจ รูปเล่มกระทัดรัด มีส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ มีวัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ การนำคู่มือไปใช้ มีการกำหนดขั้นตอนการศึกษาคู่มือไว้ชัดเจน เข้าใจง่าย เนื้อหาหรือรายละเอียดควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา ควรแสดงแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง มีส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ การวัดผลและประเมินผล และแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ง่าย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 5 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## รายละเอียดการดำเนินการวิจัย

### ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้ดำเนินการใน 2 ขั้น คือ การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

#### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ขั้นที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการ จำนวน 10 ท่าน แล้วได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ระดับ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป มากำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย 6) การติดตามการประเมินผล

ขั้นที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ และการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

2.1.1 นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และมีประสบการณ์ในการสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.1.4 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย 6) การติดตามการประเมินผล

## 2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษามาเขียนเป็นข้อคำถาม

2.2.2 นำผลที่ได้จากข้อ 2.2.1 มากำหนดเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการทราบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหาความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษา จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษา

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ขออนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามทาง Google form

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

#### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 850 คน (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2565 ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 265 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan, (1970) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

## 1.2.1. ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1.2.2 การใช้จังหวัดเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีทั้งหมด 20 จังหวัด ดังนั้นจะได้ 10 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม

1.2.3 ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 10 จังหวัด ซึ่งมีทั้งหมด 30 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ดังนั้นจะได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 30 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษาในเทศก์ จำนวน 265 คน ใน 30 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 65 ของจำนวนประชากรศึกษานิเทศก์ ทั้งหมดของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายละเอียดดัง ตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ลำดับที่ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | ประชากร      | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|----------------------------|--------------|---------------|
|          |                            | ศึกษานิเทศก์ |               |
| 1        | ขอนแก่น เขต 1              | 19           | 12            |
| 2        | ขอนแก่น เขต 2              | 18           | 11            |
| 3        | ขอนแก่น เขต 3              | 16           | 10            |
| 4        | ขอนแก่น เขต 4              | 15           | 9             |
| 5        | ขอนแก่น เขต 5              | 17           | 11            |
| 6        | อุดรธานี เขต 1             | 14           | 9             |
| 7        | อุดรธานี เขต 2             | 11           | 6             |
| 8        | อุดรธานี เขต 3             | 12           | 7             |
| 9        | อุดรธานี เขต 4             | 9            | 5             |
| 10       | ชัยภูมิ เขต 1              | 15           | 9             |

ตาราง 5 (ต่อ)3

| ลำดับที่ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | ประชากร      | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|----------------------------|--------------|---------------|
|          |                            | ศึกษานิเทศก์ |               |
| 11       | ชัยภูมิ เขต 2              | 20           | 13            |
| 12       | ชัยภูมิ เขต 3              | 13           | 8             |
| 13       | ร้อยเอ็ด เขต 1             | 14           | 9             |
| 14       | ร้อยเอ็ด เขต 2             | 19           | 12            |
| 15       | ร้อยเอ็ด เขต 3             | 15           | 9             |
| 16       | อำนาจเจริญ                 | 17           | 11            |
| 17       | หนองคาย เขต 1              | 15           | 9             |
| 18       | หนองคาย เขต 2              | 10           | 6             |
| 19       | อุบลราชธานี เขต 1          | 18           | 11            |
| 20       | อุบลราชธานี เขต 2          | 16           | 10            |
| 21       | อุบลราชธานี เขต 3          | 14           | 9             |
| 22       | อุบลราชธานี เขต 4          | 18           | 11            |
| 23       | อุบลราชธานี เขต 5          | 11           | 6             |
| 24       | มุกดาหาร                   | 11           | 6             |
| 25       | กาฬสินธุ์ เขต 1            | 12           | 7             |
| 26       | กาฬสินธุ์ เขต 2            | 7            | 4             |
| 27       | กาฬสินธุ์ เขต 3            | 12           | 7             |
| 28       | มหาสารคาม เขต 1            | 16           | 10            |
| 29       | มหาสารคาม เขต 2            | 14           | 9             |
| 30       | มหาสารคาม เขต 3            | 14           | 9             |
| รวม      |                            |              | 265           |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และ

สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา

ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

#### เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

- |            |                                                                        |
|------------|------------------------------------------------------------------------|
| มากที่สุด  | 5 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| มาก        | 4 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก        |
| ปานกลาง    | 3 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง    |
| น้อย       | 2 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย       |
| น้อยที่สุด | 1 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

#### เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

- |            |                                                        |
|------------|--------------------------------------------------------|
| มากที่สุด  | 5 คะแนน หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| มาก        | 4 คะแนน หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก        |
| ปานกลาง    | 3 คะแนน หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง    |
| น้อย       | 2 คะแนน หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย       |
| น้อยที่สุด | 1 คะแนน หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด |
- 2.2 การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหาความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษา จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษา

2.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ มีคุณสมบัติดังนี้

1. คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ และการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

1.1) นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และมีประสบการณ์ในการสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2) ผู้บริหารการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.4) ศิษยานุศิษย์ มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน

2.3.3 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 63) โดยมีเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา และ

วัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา และ

วัตถุประสงค์

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การตัดสิน

ถ้า  $IOC > 0.5$  ถือว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/

วัตถุประสงค์

ถ้า  $IOC \leq 0.5$  ถือว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/

วัตถุประสงค์

2.3.4 คัดเลือกข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ไว้เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจัดทำ

แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง

โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน แล้วจัดทำเป็น

แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ไปยังกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ คือ 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

#### เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม คำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนี (Modified Priority Need Index หรือ PNI

modified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 265) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของ  
ความต้องการจำเป็น

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพ  
ที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของ  
สภาพปัจจุบัน

การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นจากการวิเคราะห์ความแตกต่าง  
ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การหาค่า PNI modified ของสภาพแวดล้อม  
ภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยจัดกลุ่มค่าความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 กลุ่ม  
แยกสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สภาพแวดล้อมภายในประเด็นการสร้างเครือข่าย  
ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำค่าความต้องการจำเป็นมาจัดกลุ่ม  
และกำหนดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โดยการแปลค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  
กำหนดให้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีค่าต่ำกว่า หรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นจุดแข็ง ค่าที่  
สูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นจุดอ่อน สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่าย  
ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำผลการจัดกลุ่มค่าความต้องการ  
จำเป็นมากำหนดเป็นโอกาส และอุปสรรค โดยการแปลค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีความต้องการ  
จำเป็น กำหนดให้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นโอกาส  
และค่าที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นอุปสรรค

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โอกาสและอุปสรรคของการสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำผลการจัดลำดับความ  
ต้องการจำเป็นมากำหนดเป็นโอกาส หรือ อุปสรรคของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ  
เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 3 การยกร่างกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์ SWOT Analysis โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภาวะคุกคามของกลยุทธ์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาจัดทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ตามขั้นตอน (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ 2552, หน้า 27 ดังนี้

จุดแข็ง (S = Strength) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> ต่ำ จะเป็นจุดแข็งของความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะเสริมจุดแข็ง

จุดอ่อน (W = Weaknesses) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> สูง จะเป็นจุดอ่อนของความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะลดจุดอ่อน

โอกาส (O = Opportunities) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> ต่ำ จะเป็นโอกาสของความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแบบสอบถาม โดยหาแนวทางส่งเสริมให้เกิดโอกาส

อุปสรรค (T = Threats) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> สูง จะเป็นอุปสรรคของความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การจัดทำแนวทางกำหนดประเด็นกลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์ TOWS Matrix ดังนี้

1. จับคู่จุดแข็งและโอกาส (SO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกในการเสริมจุดแข็ง
  2. จับคู่จุดแข็งและอุปสรรค (ST) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การแตกตัว หรือขยายขอบข่ายกิจการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีการสร้างโอกาสในระยะยาว
  3. จับคู่จุดอ่อนและโอกาส (WO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพลิกตัวเพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในให้พร้อมที่จะเปิดรับโอกาสภายนอกที่เป็นผลดี
  4. จับคู่จุดอ่อนและอุปสรรค (WT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกันด้วยการพยายามลดอุปสรรคหรือภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น รวมถึงการหามาตรการที่ทำให้เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด
- นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ มากำหนดเป็นร่างกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์ที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์อีกครั้ง
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดย (S.D) วิเคราะห์ภาพรวม และวิเคราะห์แยกสภาพ

### **ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

#### **1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีคุณสมบัติดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.1.2 นักวิชาการ หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนากลยุทธ์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

1.1.4 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 แบบบันทึกการสนทนา

### 2.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.2.1 สรุประเด็นจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.2 รายงานผลการสนทนาเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนา

3.2 ผู้วิจัยส่งร่างกลยุทธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาล่วงหน้า 1 สัปดาห์ ก่อนดำเนินการสนทนากลุ่ม

3.3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการพัฒนาร่างกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ

พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านความสอดคล้องและความเหมาะสม

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไข สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาออกเป็นหมวดหมู่ ในแต่ละรายการ ให้สมบูรณ์ เพื่อกำหนดเป็นร่างกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

##### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 850 คน (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2565 ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan, (1970) ดังนี้

1.2.1 ใช้จังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยในการสุ่ม จำนวน 10 จังหวัด ได้แก่ นครพนม นครราชสีมา บึงกาฬ บุรีรัมย์ ยโสธร เลย สกลนคร สุรินทร์ ศรีสะเกษ และหนองบัวลำภู

1.2.2 ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ตั้งอยู่ใน 10 จังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งหมด 31 สำนักงานเขตเป็นหน่วยในการสุ่ม ดังนั้นจะได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 31 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.3 กลุ่มตัวอย่าง คือ คีษานิเทศก์ จำนวน 276 คน ใน 31 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 65 ของจำนวนประชากรคีษานิเทศก์ทั้งหมดของแต่ละสำนักงานเขต รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสม  
ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ  
การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ลำดับที่ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | กลุ่มตัวอย่าง | จำนวน |
|----------|----------------------------|---------------|-------|
|          |                            | คีษานิเทศก์   |       |
| 1        | นครพนม เขต 1               | 17            | 11    |
| 2        | นครพนม เขต 2               | 17            | 11    |
| 3        | นครราชสีมา เขต 1           | 16            | 10    |
| 4        | นครราชสีมา เขต 2           | 14            | 9     |
| 5        | นครราชสีมา เขต 3           | 12            | 7     |
| 6        | นครราชสีมา เขต 4           | 14            | 9     |
| 7        | นครราชสีมา เขต 5           | 3             | 1     |
| 8        | นครราชสีมา เขต 6           | 15            | 9     |
| 9        | นครราชสีมา เขต 7           | 13            | 8     |
| 10       | บึงกาฬ                     | 17            | 11    |
| 11       | บุรีรัมย์ เขต 1            | 12            | 7     |
| 12       | บุรีรัมย์ เขต 2            | 19            | 12    |
| 13       | บุรีรัมย์ เขต 3            | 18            | 11    |
| 14       | บุรีรัมย์ เขต 4            | 8             | 5     |
| 15       | ยโสธร เขต 1                | 14            | 9     |
| 16       | ยโสธร เขต 2                | 8             | 5     |
| 17       | เลย เขต 1                  | 9             | 5     |
| 18       | เลย เขต 2                  | 10            | 6     |
| 19       | เลย เขต 3                  | 12            | 7     |
| 20       | สกลนคร เขต 1               | 20            | 13    |
| 21       | สกลนคร เขต 2               | 12            | 7     |
| 22       | สกลนคร เขต 3               | 14            | 9     |

ตาราง 6 ต่อ

| ลำดับที่ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | กลุ่มตัวอย่าง | จำนวน |
|----------|----------------------------|---------------|-------|
|          |                            | ศึกษานิเทศก์  |       |
| 23       | สุรินทร์ เขต 1             | 18            | 11    |
| 24       | สุรินทร์ เขต 2             | 16            | 10    |
| 25       | สุรินทร์ เขต 3             | 12            | 7     |
| 26       | ศรีสะเกษ เขต 1             | 17            | 11    |
| 27       | ศรีสะเกษ เขต 2             | 17            | 11    |
| 28       | ศรีสะเกษ เขต 3             | 17            | 11    |
| 29       | ศรีสะเกษ เขต 4             | 21            | 13    |
| 30       | หนองบัวลำภู เขต 1          | 19            | 12    |
| 31       | หนองบัวลำภู เขต 2          | 13            | 8     |
| รวม      |                            |               | 276   |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

5 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง มีมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้น้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการ  
ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ร่างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบตามผลการพัฒนา

ยู่ทฤษฎีในระยะที่ 3

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง  
ของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เลือกข้อ  
คำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551, หน้า 224) ซึ่งผลการ  
วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.80– 1.00

2.3 ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบในระยะนี้ ประกอบด้วย

2.3.1 นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย มีวุฒิทางการศึกษาไม่  
ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก  
มีประสบการณ์ในการบริหารสำนักงานเขตไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญา  
เอก มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3.4 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มี  
ประสบการณ์ในการนิเทศไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามประเมินความเหมาะสม เป็นไป  
ได้ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการ  
ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ไปยังกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ คือ 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65)

4.51 – 5.00 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสมหรือเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสมหรือเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสมหรือเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสมหรือเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.0 0– 1.50 หมายถึง กลยุทธ์มีความเหมาะสมหรือในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการตัดสินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่า มีความเหมาะสม

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)  
การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

**ระยะที่ 5 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ  
เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือและจัดทำร่างคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

**1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้  
กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5  
คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) ผู้บริหารการศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มี  
ประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน
- 2) ศึกษาพิเศษ มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มี  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบ  
ความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการ  
นิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ  
เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของคู่มือการ  
ใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบ  
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert

5 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมในระดับมาก

3 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมในระดับน้อย

1 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาเป็นประเด็นคำถาม

2.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert

2.2.3 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.2.4 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้

3.1 ขออนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยกำหนดเป้าหมายในการเก็บ 5 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบกลับ

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ตามจำนวน นำมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ และร้อยละ ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย 5 ระดับ (Rating scale)

5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65)

4.51 – 5.00 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสม  
อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสม  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่าย  
ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่า  
มีความเหมาะสม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่าย  
ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สรุปผลการดำเนินการวิจัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม  
ศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย กิจกรรมการดำเนินการ และผลที่ได้รับ

### ระยะของการวิจัย

| ระยะของการวิจัย                                                                                               | กิจกรรม                                                                                                                                                                                      | กลุ่มตัวอย่าง                                         | เครื่องมือการวิจัย                                                 | การวิเคราะห์ข้อมูล                       | ผลที่ได้รับ                                                                                          | ระยะเวลาดำเนินการ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| ระยะที่ 1<br>ศึกษาองค์ประกอบ<br>การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการนิเทศ<br>การศึกษาที่มีประสิทธิผล | 1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br>2. ตรวจสอบความเหมาะสมองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล | 1. นักวิชาการจำนวน 10 คน<br>2. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน | 1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง<br>2. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง | วิเคราะห์เนื้อหา                         | ได้องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล                   | พ.ศ. 2566         |
| ระยะที่ 2<br>การศึกษาสภาพปัจจุบันและ<br>สภาพที่พึงประสงค์                                                     | ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล                                                                                | ศึกษานิเทศก์จำนวน 265 คน                              | แบบสอบถาม                                                          | วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) | ได้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล | พ.ศ. 2567         |

| ระยะของการวิจัย                                                                    | กิจกรรม                                                                                                                               | กลุ่มตัวอย่าง                   | เครื่องมือการวิจัย                                  | การวิเคราะห์ข้อมูล                     | ผลที่ได้รับ                                                                                                                  | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| ระยะที่ 3<br>การพัฒนา<br>การพัฒนากลยุทธ์                                           | ร่างและพัฒนา<br>กลยุทธ์การ<br>สร้างเครือข่าย<br>ความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนาการ<br>นิเทศการศึกษา<br>ที่มีประสิทธิภาพ                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ<br>จำนวน 9 คน     | แบบบันทึก<br>ข้อมูล                                 | วิเคราะห์<br>เนื้อหา                   | ได้ร่างกลยุทธ์<br>การสร้าง<br>เครือข่าย<br>ความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนา<br>การนิเทศ<br>การศึกษาที่มี<br>ประสิทธิภาพ             | ต.ค. 2567         |
| ระยะที่ 4<br>การตรวจสอบ<br>ความเหมาะสม<br>ความเป็นไปได้<br>การยอมรับ<br>ของกลยุทธ์ | 1. ประเมิน<br>ความเหมาะสม<br>ของกลยุทธ์การ<br>สร้าง<br>เครือข่ายความ<br>ร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการ<br>นิเทศการศึกษา<br>ที่มีประสิทธิภาพ | ศึกษานิเทศก์<br>จำนวน 276<br>คน | แบบสอบถาม<br>ชนิดมาตรา<br>ส่วนประมาณ<br>ค่า 5 ระดับ | วิเคราะห์<br>หาค่า<br>( $\bar{X}$ ),SD | ได้กลยุทธ์การ<br>สร้าง<br>เครือข่าย<br>ความร่วมมือ<br>เพื่อพัฒนา<br>การนิเทศ<br>การศึกษาที่มี<br>ประสิทธิภาพ                 | ต.ค. 2567         |
| ระยะที่ 5<br>การจัดทำคู่มือ<br>การใช้กลยุทธ์                                       | 1.จัดทำคู่มือ<br>และศึกษาความ<br>เหมาะสมของ<br>คู่มือการใช้กล<br>ยุทธ์การสร้าง<br>เครือข่ายความ<br>ร่วมมือ                            | ผู้ทรงคุณวุฒิ<br>5 คน           | แบบสอบถาม<br>ชนิดมาตรา<br>ส่วนประมาณ<br>ค่า 5 ระดับ | วิเคราะห์<br>หาค่า<br>( $\bar{X}$ ),SD | ได้คู่มือการใช้<br>กลยุทธ์การ<br>สร้างเครือ<br>ข่ายความ<br>ร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนา<br>การนิเทศ<br>การศึกษาที่มี<br>ประสิทธิภาพ | พ.ย. 2567         |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบ ศักยภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ พัฒนากลยุทธ์ ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group Discussion) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ โดยการ สอบถามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ และการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ การใช้กลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาศักยภาพองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาศักยภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้าง เครือข่าย ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 5 ผลการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ระยะที่ 1** ผลการศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย 6) การติดตามการประเมินผล โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

| องค์ประกอบ                      | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|---------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ          | 4.68      | .22  | มากที่สุด |
| 2) การกำหนดวัตถุประสงค์         | 4.56      | .38  | มากที่สุด |
| 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน | 4.74      | .25  | มากที่สุด |
| 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย      | 4.56      | .51  | มากที่สุด |
| 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย    | 4.69      | .45  | มากที่สุด |
| 6) การติดตามการประเมินผล        | 4.46      | .51  | มาก       |
| รวม                             | 4.61      | .31  | มากที่สุด |

จากตาราง 7 การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า

ความเหมาะสมขององค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.74$ ) การปฏิบัติงานของเครือข่าย ( $\bar{X}=4.69$ ) การมีทักษะภาวะผู้นำ ( $\bar{X}=4.68$ ) การกำหนดวัตถุประสงค์ ( $\bar{X}=4.56$ ) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ( $\bar{X}=4.56$ ) และการติดตามการประเมินผล ( $\bar{X}=4.46$ )

**ระยะที่ 2** ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการสอบถามความคิดเห็น ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 265 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบ บรรยายตารางประกอบความเรียง มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
รายละเอียด ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป            | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| 1) เพศ                  |       |        |
| 1.1 ชาย                 | 80    | 30.2   |
| 1.2 หญิง                | 185   | 69.8   |
| รวม                     | 265   | 100    |
| 2) อายุ                 |       |        |
| 1.1 27-35 ปี            | 104   | 39.2   |
| 1.2 36-45 ปี            | 74    | 27.9   |
| 1.3 46-55 ปี            | 63    | 23.8   |
| 1.4 56-60 ปี            | 24    | 9.1    |
| รวม                     | 265   | 100    |
| 3) ประสบการณ์ในการทำงาน |       |        |
| 1.5 ต่ำกว่า 5 ปี        | 60    | 22.6   |
| 1.6 5-10 ปี             | 81    | 30.6   |
| 1.7 11-15 ปี            | 41    | 15.5   |
| 1.8 มากกว่า 15 ปี       | 83    | 31.3   |
| รวม                     | 265   | 100    |

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 265 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิด เป็นร้อยละ 69.8 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.2 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 27-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2 ช่วงอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 ช่วงอายุ 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.8 และช่วงอายุ 56-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.1 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 ช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 ช่วง 11-15 ปีคิดเป็นร้อยละ 15.5 และมากกว่า 15 ปีคิดเป็นร้อยละ 31.3

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียด ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

| องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา | สภาพปัจจุบัน |      |       | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับของความต้องการจำเป็น |
|------------------------------------------------------------------|--------------|------|-------|-------------------|------|-----------|-------|---------------------------|
|                                                                  | $\bar{x}$    | S.D. | แปลผล | $\bar{x}$         | S.D. | แปลผล     |       |                           |
| 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ                                           | 4.22         | .78  | มาก   | 4.58              | .59  | มากที่สุด | 0.086 | 2                         |
| 2) การกำหนดวัตถุประสงค์                                          | 4.17         | .74  | มาก   | 4.53              | .63  | มากที่สุด | 0.086 | 3                         |
| 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน                                  | 4.23         | .72  | มาก   | 4.55              | .63  | มากที่สุด | 0.076 | 6                         |
| 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย                                       | 4.20         | .73  | มาก   | 4.54              | .62  | มากที่สุด | 0.080 | 5                         |
| 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย                                     | 4.21         | .72  | มาก   | 4.56              | .62  | มากที่สุด | 0.082 | 4                         |
| 6) การติดตามการประเมินผล                                         | 4.13         | .75  | มาก   | 4.53              | .61  | มากที่สุด | 0.095 | 1                         |
| รวม                                                              | 4.19         | .74  | มาก   | 4.54              | .61  | มากที่สุด | 0.084 |                           |

จากตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

สภาพปัจจุบันของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.19$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.23$ ) และรองลงมา คือด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ ( $\bar{X}=4.22$ ) ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย ( $\bar{X}=4.21$ ) ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ( $\bar{X}=4.20$ ) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ( $\bar{X}=4.17$ ) และด้านการติดตามการประเมินผล ( $\bar{X}=4.13$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ ( $\bar{X}=4.58$ ) และรองลงมา คือด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย ( $\bar{X}=4.56$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.55$ ) ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ( $\bar{X}=4.54$ ) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และด้านการติดตามการประเมินผล ( $\bar{X}=4.53$ )

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{modified}$  ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมเท่ากับ ( $PNI_{modified} = 0.084$ ) เรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ด้านการติดตามการประเมินผล ( $PNI_{modified} = 0.095$ ) รองลงมา คือด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ( $PNI_{modified} = 0.086$ ) ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย ( $PNI_{modified} = 0.082$ ) ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ( $PNI_{modified} = 0.080$ ) และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $PNI_{modified} = 0.076$ )

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ

| ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ                                                                            | สภาพปัจจุบัน |      |       | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับของความต้องการจำเป็น |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-------|-------------------|------|-----------|-------|---------------------------|
|                                                                                                    | $\bar{x}$    | S.D. | แปลผล | $\bar{x}$         | S.D. | แปลผล     |       |                           |
| 1) ผู้บริหารมีอิทธิพลในทางการบริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา                                            | 4.40         | .67  | มาก   | 4.52              | .64  | มากที่สุด | 0.027 | 8                         |
| 2) ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา                         | 4.26         | .79  | มาก   | 4.66              | .57  | มากที่สุด | 0.093 | 5                         |
| 3) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกระทำตามเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ | 4.21         | .81  | มาก   | 4.59              | .59  | มากที่สุด | 0.090 | 6                         |
| 4) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย                                | 4.16         | .81  | มาก   | 4.57              | .60  | มากที่สุด | 0.098 | 2                         |
| 5) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร                                           | 4.23         | .82  | มาก   | 4.60              | .61  | มากที่สุด | 0.087 | 7                         |

ตาราง 10 (ต่อ)

| ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ                                                           | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับของ<br>ความต้องการ<br>การ<br>จำเป็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|-------|------------------------------------------|
|                                                                                   | $\bar{x}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{x}$         | S.D. | แปล<br>ผล |       |                                          |
| 6) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด    | 4.18         | .77  | มาก       | 4.59              | .60  | มากที่สุด | 0.098 | 3                                        |
| 7) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร     | 4.15         | .78  | มาก       | 4.58              | .59  | มากที่สุด | 0.103 | 1                                        |
| 8) ผู้บริหารมีศิลปะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบในการบริหารงาน | 4.19         | .83  | มาก       | 4.60              | .59  | มากที่สุด | 0.097 | 4                                        |
| รวม                                                                               | 4.22         | .78  | มาก       | 4.58              | .59  | มากที่สุด | 0.086 |                                          |

จากตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีอิทธิพลในทางการบริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.40$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.26$ ) และ ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร ( $\bar{X}=4.23$ )

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.66$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร ( $\bar{X}=4.60$ ) และผู้บริหารมีศิลปะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบในการบริหารงาน ( $\bar{X}=4.60$ )

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI<sub>modified</sub> ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ โดยรวมเท่ากับ (PNI<sub>modified</sub> = 0.086) เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (PNI<sub>modified</sub> = 0.103) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด (PNI<sub>modified</sub> = 0.098) ผู้บริหารมีศิลปะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบในการบริหารงาน (PNI<sub>modified</sub> = 0.097)

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการกำหนด  
วัตถุประสงค์

| การกำหนดวัตถุประสงค์                                                 | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับ<br>ของ<br>ความ<br>ต้อง<br>การ<br>จำเป็น |
|----------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|-------|-----------------------------------------------|
|                                                                      | $\bar{x}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{x}$         | S.D. | แปล<br>ผล |       |                                               |
| 1) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกัน          | 4.22         | .73  | มาก       | 4.57              | .64  | มากที่สุด | 0.082 | 6                                             |
| 2) สมาชิกเครือข่ายมีการทบทวนเป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็นระยะ          | 4.10         | .73  | มาก       | 4.48              | .66  | มาก       | 0.092 | 3                                             |
| 3) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยความเต็มใจ           | 4.13         | .75  | มาก       | 4.50              | .66  | มาก       | 0.089 | 4                                             |
| 4) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน                        | 4.17         | .74  | มาก       | 4.51              | .64  | มากที่สุด | 0.081 | 7                                             |
| 5) สมาชิกเครือข่ายมีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเครือข่าย      | 4.23         | .75  | มาก       | 4.55              | .61  | มากที่สุด | 0.075 | 8                                             |
| 6) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม                                  | 4.21         | .75  | มาก       | 4.58              | .61  | มากที่สุด | 0.087 | 5                                             |
| 7) สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน | 4.15         | .77  | มาก       | 4.55              | .61  | มากที่สุด | 0.096 | 1                                             |

ตาราง 11 (ต่อ)

| การกำหนดวัตถุประสงค์                                                                                 | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับ<br>ของ<br>ความ<br>ต้อง<br>การ<br>จำเป็น |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|-------|-----------------------------------------------|
|                                                                                                      | $\bar{X}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{X}$         | S.D. | แปล<br>ผล |       |                                               |
| 8) สมาชิกเครือข่าย<br>มีการปรับปรุงพัฒนางาน<br>อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งาน<br>บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 4.18         | .76  | มาก       | 4.57              | .62  | มากที่สุด | 0.093 | 2                                             |
| รวม                                                                                                  | 4.17         | .74  | มาก       | 4.53              | .63  | มากที่สุด | 0.086 |                                               |

จากตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการกำหนด  
วัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี  
ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
พบว่า

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย  
มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สมาชิกเครือข่ายมีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเครือข่าย  
( $\bar{X}=4.23$ ) รองลงมาคือ สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงาน  
ร่วมกัน ( $\bar{X}=4.22$ ) และสมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=4.21$ )

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ ) โดยประเด็นที่มี  
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=4.58$ ) 4.58  
รองลงมาคือ สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกัน  
( $\bar{X}=4.57$ ) และสมาชิกเครือข่าย มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งาน  
บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ( $\bar{X}=4.57$ )

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI<sub>modified</sub> ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์โดยรวมเท่ากับ 0.086 (PNI<sub>modified</sub> = 0.086) เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน (PNI<sub>modified</sub> = 0.096) รองลงมาคือ สมาชิกเครือข่าย มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (PNI<sub>modified</sub> = 0.093 และสมาชิกเครือข่ายมีการทบทวนเป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็นระยะ (PNI<sub>modified</sub> d = 0.092)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

| การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน                                                    | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับของความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|-------|-----------------------------------|
|                                                                                 | $\bar{X}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{X}$         | S.D. | แปล<br>ผล |       |                                   |
| 1) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน | 4.21         | .75  | มาก       | 4.53              | .65  | มากที่สุด | 0.076 | 8                                 |
| 2) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่     | 4.24         | .73  | มาก       | 4.56              | .63  | มากที่สุด | 0.075 | 5                                 |
| 3) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน      | 4.25         | .70  | มาก       | 4.53              | .63  | มากที่สุด | 0.065 | 10                                |

ตาราง 12 (ต่อ)

| การมีส่วนร่วมในการ<br>ปฏิบัติงาน                                                                                | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับของ<br>ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|-------|---------------------------------------|
|                                                                                                                 | $\bar{x}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{x}$         | S.D. | แปล<br>ผล |       |                                       |
| 4) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล | 4.20         | .78  | มาก       | 4.55              | .62  | มากที่สุด | 0.083 | 2                                     |
| 5) สมาชิกเครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น             | 4.18         | .71  | มาก       | 4.55              | .60  | มากที่สุด | 0.088 | 1                                     |
| 6) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นพึ่งพาอาศัยกัน                                                 | 4.27         | .76  | มาก       | 4.58              | .64  | มากที่สุด | 0.072 | 9                                     |
| 7) สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก                                                   | 4.26         | .73  | มาก       | 4.58              | .61  | มากที่สุด | 0.075 | 6                                     |
| 8) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรภายนอก        | 4.26         | .70  | มาก       | 4.58              | .65  | มากที่สุด | 0.075 | 7                                     |

ตาราง 12 (ต่อ)

| การมีส่วนร่วมในการ<br>ปฏิบัติงาน                                                                                                                        | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |               | PNI   | ลำดับของ<br>ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|---------------|-------|---------------------------------------|
|                                                                                                                                                         | $\bar{x}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{x}$         | S.D. | แปล<br>ผล     |       |                                       |
| 9) สมาชิกเครือข่ายมี<br>ส่วนร่วมในการกำหนด<br>ขั้นตอนการปฏิบัติงาน<br>การแก้ปัญหาด้วย<br>ความเต็มใจเสียสละ และ<br>มีความกระตือรือร้น<br>ในการปฏิบัติงาน | 4.22         | .72  | มาก       | 4.56              | .64  | มาก<br>ที่สุด | 0.080 | 3                                     |
| 10) สมาชิกเครือข่าย<br>สามารถนำความรู้<br>ความสามารถของตนมา<br>ปฏิบัติงาน ตามบทบาท<br>หน้าที่ และเป็นผู้นำ ผู้ตาม<br>ในแต่ละสถานการณ์                   | 4.23         | .71  | มาก       | 4.57              | .63  | มาก<br>ที่สุด | 0.080 | 4                                     |
| รวม                                                                                                                                                     | 4.23         | .72  | มาก       | 4.55              | .63  | มาก<br>ที่สุด | 0.076 |                                       |

จากตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการมีส่วนร่วม  
ในการปฏิบัติงานของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา  
ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.23$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่น ฟังพาดภัยกัน ( $\bar{X}=4.27$ ) รองลงมาคือ สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ( $\bar{X}=4.26$ ) และสมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรภายนอก ( $\bar{X}=4.26$ )

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่น ฟังพาดภัยกัน ( $\bar{X}=4.58$ ) สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ( $\bar{X}=4.58$ ) และสมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรภายนอก ( $\bar{X}=4.58$ )

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI<sub>modified</sub> ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมเท่ากับ 0.076 (PNI<sub>modified</sub> = 0.076) เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ สมาชิกเครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น (PNI<sub>modified</sub> d = 0.088) รองลงมาคือ สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล (PNI<sub>modified</sub> = 0.083 และสมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจเสียสละ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (PNI<sub>modified</sub> = 0.080)

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการพัฒนา  
สมาชิกเครือข่าย

| การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย                                                                                                                                                    | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับ<br>ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|-------|------------------------------------|
|                                                                                                                                                                            | $\bar{X}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{X}$         | S.D. | แปล<br>ผล |       |                                    |
| 1) สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | 4.19         | .73  | มาก       | 4.57              | .62  | มากที่สุด | 0.090 | 1                                  |
| 2) สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร                                                                                                               | 4.24         | .71  | มาก       | 4.54              | .65  | มากที่สุด | 0.070 | 5                                  |
| 3) เครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์                    | 4.19         | .77  | มาก       | 4.54              | .63  | มากที่สุด | 0.083 | 2                                  |
| 4) สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการพัฒนา ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ                                                                           | 4.23         | .72  | มาก       | 4.55              | .62  | มากที่สุด | 0.075 | 4                                  |

ตาราง 13 (ต่อ)

| การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย                                                                                     | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |               | PNI   | ลำดับ<br>ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|---------------|-------|------------------------------------|
|                                                                                                             | $\bar{X}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{X}$         | S.D. | แปล<br>ผล     |       |                                    |
| 5) สมาชิกเครือข่ายสามารถ<br>สร้างความไว้วางใจซึ่งกัน<br>และกันโดยการเชื่อม<br>ความสัมพันธ์ระหว่าง<br>สมาชิก | 4.18         | .75  | มาก       | 4.53              | .62  | มาก<br>ที่สุด | 0.083 | 3                                  |
| รวม                                                                                                         | 4.20         | .73  | มาก       | 4.54              | .62  | มาก<br>ที่สุด | 0.080 |                                    |

จากตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.20$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ( $\bar{X}=4.24$ ) รองลงมาคือ สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ ( $\bar{X}=4.23$ ) และสมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.19$ ) และเครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ ( $\bar{X}=4.19$ )

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.57$ ) รองลงมา คือ สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมาย ในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ ( $\bar{X}=4.55$ ) สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ( $\bar{X}=4.54$ ) และเครือข่ายมีกลยุทธ์ ในการพัฒนางานด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ ( $\bar{X}=4.54$ )

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI<sub>modified</sub> ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายโดยรวมเท่ากับ 0.080 (PNI<sub>modified</sub> = 0.080) เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PNI<sub>modified</sub> = 0.090) รองลงมาคือ เครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้วยการให้สมาชิก ได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ (PNI<sub>modified</sub> = 0.083) และสมาชิกเครือข่ายสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก (PNI<sub>modified</sub> = 0.083)

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการปฏิบัติงาน  
ของเครือข่าย

| ด้านการปฏิบัติงานของ<br>เครือข่าย                                                                                                                              | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับของ<br>ความต้อง<br>การ<br>จำเป็น |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|-------|---------------------------------------|
|                                                                                                                                                                | $\bar{x}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{x}$         | S.D. | แปล<br>ผล |       |                                       |
| 1) สมาชิกเครือข่ายควร<br>ทำงานตามตำแหน่ง ตาม<br>ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ<br>ของตนอย่างเต็ม<br>ความสามารถ เพื่อให้งาน<br>เกิดผลสำเร็จ                           | 4.23         | .72  | มาก       | 4.56              | .63  | มากที่สุด | 0.078 | 7                                     |
| 2) สมาชิกเครือข่ายมี<br>กระบวนการทำงานร่วมกัน<br>ตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้าย<br>ของกระบวนการโดยการรับ<br>ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น                            | 4.18         | .76  | มาก       | 4.55              | .63  | มากที่สุด | 0.088 | 1                                     |
| 3) สมาชิกเครือข่ายให้<br>ความเคารพและรับฟัง<br>ความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อ<br>ประโยชน์ส่วนรวม                                                                   | 4.23         | .72  | มาก       | 4.58              | .63  | มากที่สุด | 0.082 | 3                                     |
| 4) สมาชิกเครือข่าย มี<br>กระบวนการทำงาน<br>พิจารณาได้จาก<br>สัมพันธภาพการปรับ<br>กระบวนการทัศนในการทำงาน<br>ผ่านกระบวนการเรียนรู้ และ<br>พัฒนาไปพร้อมกับทีมงาน | 4.22         | .70  | มาก       | 4.56              | .62  | มากที่สุด | 0.080 | 5                                     |

ตาราง 14 (ต่อ)

| ด้านการปฏิบัติงานของ<br>เครือข่าย                                                                                                                                                                                                      | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |               | PNI   | ลำดับของ<br>ความต้อง<br>การ<br>จำเป็น |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|---------------|-------|---------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                        | $\bar{x}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{x}$         | S.D. | แปล<br>ผล     |       |                                       |
| 5) สมาชิกเครือข่าย มี<br>กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมี<br>การระดมความคิดเห็น ลง<br>มือปฏิบัติ และสรุปทเรียน<br>ร่วมกัน                                                                                                                    | 4.20         | .71  | มาก       | 4.57              | .60  | มาก<br>ที่สุด | 0.088 | 2                                     |
| 6) สมาชิกเครือข่าย มีการ<br>ปรับการทำงานเป็นระยะ<br>เพื่อปลูกฝังความเชื่อที่ว่า<br>ประสบการณ์ ความรู้ และ<br>ทรัพยากรของแต่ละคนจะ<br>ช่วยให้ทุกคนมีศักยภาพ<br>เพิ่มขึ้น                                                                | 4.19         | .72  | มาก       | 4.53              | .63  | มาก<br>ที่สุด | 0.081 | 4                                     |
| 7) เครือข่ายมีขั้นตอนของ<br>การปฏิบัติงาน<br>ประกอบด้วย 1) กำหนด<br>วิสัยทัศน์ 2) กำหนด<br>เป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการ<br>สื่อสาร 4) กำหนดบทบาท<br>หน้าที่ 5) วางระบบการ<br>ประเมิน 6) ให้ความรู้<br>ความเข้าใจ 7) พัฒนา<br>แผนปฏิบัติการ | 4.23         | .77  | มาก       | 4.57              | .64  | มาก<br>ที่สุด | 0.080 | 6                                     |
| รวม                                                                                                                                                                                                                                    | 4.21         | .72  | มาก       | 4.56              | .62  | มาก<br>ที่สุด | 0.082 |                                       |

จากตาราง 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการปฏิบัติงานของ  
เครือข่ายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี  
ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
พบว่า

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย  
มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สมาชิกเครือข่ายควรทำงานตามตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่  
ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ( $\bar{X}=4.23$ )  
สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม  
( $\bar{X}=4.23$ ) และเครือข่ายมีขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์  
2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบ  
การประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ ( $\bar{X}=4.23$ )

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.56$ ) โดยประเด็นที่มี  
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็น  
ที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ( $\bar{X}=4.58$ ) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน  
มีการระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน ( $\bar{X}=4.57$ ) และเครือข่ายมี  
ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย  
3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้  
ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ ( $\bar{X}=4.57$ )

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{modified}$  ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่ายโดยรวมเท่ากับ  
0.082 ( $PNI_{modified} = 0.082$ ) เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ สมาชิก  
เครือข่ายมีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการโดยการ  
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ( $PNI_{modified} = 0.088$ ) รองลงมาคือ สมาชิกเครือข่าย มี  
กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมีการระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน  
( $PNI_{modified} = 0.088$ ) และสมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นที่  
แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ( $PNI_{modified} = 0.082$ )

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการติดตาม  
การประเมินผล

| การติดตามการประเมินผล                                                                                                                                                                                       | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับของ<br>ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|-------|---------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                             | $\bar{X}$    | S.D. | แปล<br>ผล | $\bar{X}$         | S.D. | แปล<br>ผล |       |                                       |
| 1) เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ จากหน่วยงานภายนอก                                                                                                                      | 4.10         | .77  | มาก       | 4.53              | .62  | มากที่สุด | 0.104 | 1                                     |
| 2) เครือข่ายมีการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก                                                                                                                                        | 4.13         | .75  | มาก       | 4.52              | .61  | มากที่สุด | 0.094 | 3                                     |
| 3) เครือข่ายมีกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก                                                      | 4.15         | .74  | มาก       | 4.53              | .60  | มากที่สุด | 0.091 | 5                                     |
| 4) เครือข่ายมีขั้นตอนการติดตามการประเมินผลโครงการ ประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการประเมินผล การแก้ไข ปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนิน | 4.12         | .76  | มาก       | 4.51              | .62  | มากที่สุด | 0.094 | 4                                     |

ตาราง 15 (ต่อ)

| การติดตามการประเมินผล                                                                                                                                                                     | สภาพปัจจุบัน |      |           | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI   | ลำดับของ<br>ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|-------|---------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                           | χ            | S.D. | แปล<br>ผล | χ                 | S.D. | แปล<br>ผล |       |                                       |
| โครงการ จากหน่วยงาน<br>ภายนอก                                                                                                                                                             |              |      |           |                   |      |           |       |                                       |
| 5) เครือข่ายมีการประเมินผล<br>โครงการในทุกขั้นตอน<br>นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำ<br>โครงการ ขณะดำเนินงาน<br>ในช่วงระยะต่าง ๆ ให้เป็นไป<br>ตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม<br>จากหน่วยงานภายนอก | 4.13         | .74  | มาก       | 4.50              | .63  | มาก       | 0.089 | 7                                     |
| 6) เครือข่ายมีการควบคุม<br>คุณภาพงาน ปริมาณงาน<br>ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหา<br>อุปสรรคที่เกิดจากการ<br>ดำเนินงาน จากหน่วยงาน<br>ภายนอก                                                    | 4.15         | .73  | มาก       | 4.58              | .60  | มากที่สุด | 0.103 | 2                                     |
| 7) เครือข่ายมีการสร้างระบบ<br>กลไกในการวัดผลและ<br>ตรวจสอบความเหมาะสม<br>จากหน่วยงานภายนอกเป็น<br>การปรับปรุงงานให้มี<br>ประสิทธิภาพ                                                      | 4.17         | .76  | มาก       | 4.55              | .61  | มากที่สุด | 0.091 | 6                                     |
| รวม                                                                                                                                                                                       | 4.13         | .75  | มาก       | 4.53              | .61  | มากที่สุด | 0.095 |                                       |

จากตาราง 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการติดตามการประเมินผลของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.13$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกในการวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสม จากหน่วยงานภายนอกเป็นการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.17$ ) รองลงมาคือ เครือข่ายมีกระบวนการจัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก ( $\bar{X}=4.15$ ) และเครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงาน จากหน่วยงานภายนอก ( $\bar{X}=4.15$ )

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก ( $\bar{X}=4.58$ ) รองลงมาคือ เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกในการวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอกเป็นการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.55$ ) เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานภายนอก ( $\bar{X}=4.53$ ) เครือข่ายมีกระบวนการจัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก ( $\bar{X}=4.53$ )

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{\text{modified}}$  ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการติดตามการประเมินผลโดยรวมเท่ากับ 0.095 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.095$ ) เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานภายนอก ( $PNI_{\text{modified}} = 0.104$ ) รองลงมาคือ เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก

( $PNI_{\text{modified}} = 0.103$ ) เครือข่ายมีการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก ( $PNI_{\text{modified}} = 0.094$ ) และเครือข่ายมีขั้นตอนการติดตามการประเมินผลโครงการ ประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการประเมินผล การแก้ไข ปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการจากหน่วยงานภายนอก ( $PNI_{\text{modified}} = 0.094$ )

**ระยะที่ 3** ผลการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในขณะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 2 มาร่างกลยุทธ์ซึ่งประเด็นสำคัญที่ได้จากการดำเนินการวิจัย วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 16 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์  
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ

| ประเด็นความต้องการจำเป็น<br>ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ                                                        | ค่าความต้องการ<br>จำเป็น |                   | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |         |        |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|---------|--------|---------|
|                                                                                                            | PNI<br>0.086             | ผลการ<br>จัดกลุ่ม | ภายใน                   |         | ภายนอก |         |
|                                                                                                            |                          |                   | จุด<br>แข็ง             | จุดอ่อน | โอกาส  | อุปสรรค |
| 1) ผู้บริหารมีอิทธิพลในทางการบริหารต่อ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชา                                                | 0.027                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 2) ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก<br>สร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา                                 | 0.093                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 3) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้<br>สมาชิกกระทำความดีเพื่อการปฏิบัติงาน<br>บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ | 0.090                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 4) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้<br>สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย                                    | 0.098                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 5) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับ<br>วัตถุประสงค์ขององค์กร                                               | 0.087                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 6) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกเกิดการ<br>เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามเป้าหมาย<br>ที่กำหนด                     | 0.098                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 7) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสมาชิก<br>ทุกคนในกลุ่มให้ทำงานบรรลุตาม<br>เป้าหมายขององค์กร                      | 0.103                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 8) ผู้บริหารมีศิลปะหรือความสามารถ<br>เฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ<br>ในการบริหารงาน                  | 0.097                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |

จากตาราง 16 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจัดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยใช้เกณฑ์  
ค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> เป็นตัวจัดอันดับ เมื่อพิจารณา พบว่า

### จุดแข็ง

- 1) ผู้บริหารมีอิทธิพลในทางการบริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

### จุดอ่อน

- 2) ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างความสัมพันธ์กับ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกระทำตามเพื่อให้การ  
ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- 4) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตาม  
เป้าหมาย
- 5) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 6) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตาม  
เป้าหมายที่กำหนด
- 7) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ทำงานบรรลุตาม  
เป้าหมายขององค์กร
- 8) ผู้บริหารมีศิลปะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทาง  
ลบในการบริหารงาน

### โอกาส

-

### อุปสรรค

-

ตาราง 17 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์  
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์

| ประเด็นความต้องการจำเป็น<br>ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์                                               | ค่าความต้องการ<br>จำเป็น |                   | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |         |        |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|---------|--------|---------|
|                                                                                                    | PNI<br>0.086             | ผลการ<br>จัดกลุ่ม | ภายใน                   |         | ภายนอก |         |
|                                                                                                    |                          |                   | จุด<br>แข็ง             | จุดอ่อน | โอกาส  | อุปสรรค |
| 9) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนด<br>เป้าหมายแนวทางในการทำงาน<br>ร่วมกัน                                | 0.082                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 10) สมาชิกเครือข่ายมีการทบทวน<br>เป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็นระยะ                                   | 0.092                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 11) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการ<br>กำหนดนโยบายด้วยความเต็มใจ                                    | 0.089                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 12) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนด<br>วิสัยทัศน์ร่วมกัน                                                 | 0.081                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 13) สมาชิกเครือข่ายมีความภูมิใจและ<br>รู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเครือข่าย                               | 0.075                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 14) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงาน<br>เป็นทีม                                                           | 0.087                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 15) สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจที่<br>ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงาน<br>ร่วมกัน                      | 0.096                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 16) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับปรุง<br>พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งาน<br>บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 0.093                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |

จากตาราง 17 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นด้านด้านการกำหนด  
วัตถุประสงค์ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจัดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส  
และอุปสรรค โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> เป็นตัวจัดอันดับ เมื่อพิจารณา  
พบว่า

#### จุดแข็ง

- 9) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกัน
- 12) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 13) สมาชิกเครือข่ายมีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเครือข่าย

#### จุดอ่อน

- 10) สมาชิกเครือข่ายมีการทบทวนเป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็นระยะ
- 11) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยความเต็มใจ
- 14) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม
- 15) สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงาน

ร่วมกัน

- 16) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งาน  
บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### โอกาส

-

#### อุปสรรค

-

ตาราง 18 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์  
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

| ประเด็นความต้องการจำเป็น<br>ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน                                                     | ค่าความต้องการ<br>จำเป็น |                   | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |         |        |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|---------|--------|---------|
|                                                                                                                  | PNI<br>0.076             | ผลการ<br>จัดกลุ่ม | ภายใน                   |         | ภายนอก |         |
|                                                                                                                  |                          |                   | จุด<br>แข็ง             | จุดอ่อน | โอกาส  | อุปสรรค |
| 17) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน                                 | 0.076                    | เท่ากับ           | ✓                       |         |        |         |
| 18) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่                                     | 0.075                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 19) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน                                      | 0.065                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 20) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล | 0.083                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 21) สมาชิกเครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น             | 0.088                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 22) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นพึ่งพาอาศัยกัน                                                | 0.072                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 23) สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก                                                   | 0.075                    | ต่ำ               |                         |         | ✓      |         |

ตาราง 18 (ต่อ)

| ประเด็นความต้องการจำเป็น<br>ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน                                                                                    | ค่าความต้องการ<br>จำเป็น |                   | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |         |        |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|---------|--------|---------|
|                                                                                                                                                 | PNI<br>0.076             | ผลการ<br>จัดกลุ่ม | ภายใน                   |         | ภายนอก |         |
|                                                                                                                                                 |                          |                   | จุด<br>แข็ง             | จุดอ่อน | โอกาส  | อุปสรรค |
| 24) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำรง<br>อยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มี<br>ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับ<br>องค์กรภายนอก                           | 0.075                    | ต่ำ               |                         |         | ✓      |         |
| 25) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วม<br>ในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน<br>การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจเสียสละ<br>และมีความกระตือรือร้น<br>ในการปฏิบัติงาน | 0.080                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 26) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำ<br>ความรู้ความสามารถของตนมา<br>ปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่<br>และเป็นผู้นำ ผู้ตามในแต่ละ<br>สถานการณ์                | 0.080                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |

จากตาราง 18 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการ  
ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจัดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค  
โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> เป็นตัวจัดอันดับ เมื่อพิจารณา พบว่า

#### จุดแข็ง

17) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับ  
ผลประโยชน์ร่วมกัน

18) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

19) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน

22) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นพึ่งพาอาศัยกัน

#### **จุดอ่อน**

20) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล

21) สมาชิกเครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

25) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจเสียสละ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

26) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และเป็นผู้นำ ผู้ตามในแต่ละสถานการณ์

#### **โอกาส**

23) สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก

24) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรภายนอก

#### **อุปสรรค**

-

ตาราง 19 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์  
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย

| ประเด็นความต้องการจำเป็น<br>ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย                                                                                                                                       | ค่าความต้องการ<br>จำเป็น |                   | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |         |        |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|---------|--------|---------|
|                                                                                                                                                                                               | PNI<br>0.080             | ผลการ<br>จัดกลุ่ม | ภายใน                   |         | ภายนอก |         |
|                                                                                                                                                                                               |                          |                   | จุด<br>แข็ง             | จุดอ่อน | โอกาส  | อุปสรรค |
| 27) สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนา<br>ความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย<br>การอภิปราย การระดมสมอง การ<br>สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ<br>การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรม<br>แลกเปลี่ยนเรียนรู้ | 0.090                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 28) สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยง<br>การปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร                                                                                                                             | 0.070                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 29) เครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางาน<br>ด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น<br>ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วม<br>รับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และ<br>ร่วมรับผลประโยชน์                       | 0.083                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 30) สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการ<br>พัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของ<br>เครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ                                                                                      | 0.075                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 31) สมาชิกเครือข่ายสามารถสร้าง<br>ความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเชื่อม<br>ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก                                                                                          | 0.083                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |

จากตาราง 19 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนา สมาชิกเครือข่ายของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจัดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> เป็นตัวจัดอันดับ เมื่อพิจารณา พบว่า

#### จุดแข็ง

28) สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

30) สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ

#### จุดอ่อน

27) สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

29) เครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

31) สมาชิกเครือข่ายสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

#### โอกาส

-

#### อุปสรรค

-

ตาราง 20 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์  
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย

| ประเด็นความต้องการจำเป็น<br>ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย                                                                                                     | ค่าความต้องการ<br>จำเป็น |                   | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |         |        |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|---------|--------|---------|
|                                                                                                                                                               | PNI<br>0.082             | ผลการ<br>จัดกลุ่ม | ภายใน                   |         | ภายนอก |         |
|                                                                                                                                                               |                          |                   | จุด<br>แข็ง             | จุดอ่อน | โอกาส  | อุปสรรค |
| 32) สมาชิกเครือข่ายควรทำงานตาม<br>ตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่ความ<br>รับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ<br>เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ                                  | 0.078                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 33) สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการ<br>ทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้าย<br>ของกระบวนการโดยการรับฟังความ<br>คิดเห็นของผู้อื่น                              | 0.088                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 34) สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและ<br>รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อ<br>ประโยชน์ส่วนรวม                                                                     | 0.082                    | เท่ากับ           | ✓                       |         |        |         |
| 35) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการ<br>ทำงานพิจารณาได้จากสัมพันธภาพ<br>การปรับกระบวนการทัศนในการทำงานผ่าน<br>กระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาไปพร้อม<br>กับทีมงาน       | 0.080                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |
| 36) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการ<br>เรียนรู้ร่วมกันมีการระดมความคิดเห็น<br>ลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน                                                  | 0.088                    | สูง               |                         | ✓       |        |         |
| 37) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับการทำงาน<br>เป็นระยะ เพื่อปลูกฝังความเชื่อที่ว่า<br>ประสบการณ์ ความรู้ และทรัพยากรของ<br>แต่ละคนจะช่วยให้ทุกคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น | 0.081                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |

ตาราง 20 (ต่อ)

| ประเด็นความต้องการจำเป็น<br>ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย                                                                                                                                            | ค่าความต้องการ<br>จำเป็น |                   | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |         |        |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|---------|--------|---------|
|                                                                                                                                                                                                      | PNI<br>0.082             | ผลการ<br>จัดกลุ่ม | ภายใน                   |         | ภายนอก |         |
|                                                                                                                                                                                                      |                          |                   | จุด<br>แข็ง             | จุดอ่อน | โอกาส  | อุปสรรค |
| 38) เครือข่ายมีขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ | 0.080                    | ต่ำ               | ✓                       |         |        |         |

จากตาราง 20 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นด้านการปฏิบัติงานของเครือข่ายของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจัดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> เป็นตัวจัดอันดับ เมื่อพิจารณา พบว่า

#### จุดแข็ง

32) สมาชิกเครือข่ายควรทำงานตามตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ

34) สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

35) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการทำงานพิจารณาได้จากสัมพันธภาพ การปรับกระบวนการในการทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาไปพร้อมกับทีมงาน

37) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับการทำงานเป็นระยะ เพื่อปลูกฝังความเชื่อที่ว่าประสบการณ์ ความรู้ และทรัพยากรของแต่ละคนจะช่วยให้ทุกคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

38) เครือข่ายมีขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ

### จุดอ่อน

33) สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

36) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมีการระดมความคิดเห็นลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน

### โอกาส

-

### อุปสรรค

-

ตาราง 21 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านการติดตามการประเมินผล

| ประเด็นความต้องการจำเป็น<br>ด้านการติดตามการประเมินผล                                                                                                   | ค่าความต้องการ<br>จำเป็น |                   | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |         |        |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|---------|--------|---------|
|                                                                                                                                                         | PNI<br>0.095             | ผลการ<br>จัดกลุ่ม | ภายใน                   |         | ภายนอก |         |
|                                                                                                                                                         |                          |                   | จุด<br>แข็ง             | จุดอ่อน | โอกาส  | อุปสรรค |
| 39) เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานภายนอก                                                                  | 0.104                    | สูง               |                         |         |        | ✓       |
| 40) เครือข่ายมีการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก                                                                                   | 0.094                    | ต่ำ               |                         |         | ✓      |         |
| 41) เครือข่ายมีกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก | 0.091                    | ต่ำ               |                         |         | ✓      |         |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ประเด็นความต้องการจำเป็น<br>ด้านการติดตามการประเมินผล                                                                                                                                                                                                           | ค่าความต้องการ<br>จำเป็น |                   | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม |         |        |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|---------|--------|---------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                 | PNI<br>0.095             | ผลการ<br>จัดกลุ่ม | ภายใน                   |         | ภายนอก |         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |                   | จุด<br>แข็ง             | จุดอ่อน | โอกาส  | อุปสรรค |
| 42) เครือข่ายมีขั้นตอนการติดตาม<br>การประเมินผลโครงการ ประกอบด้วย<br>การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผล<br>การปฏิบัติงาน การตรวจสอบการ<br>ประเมินผล การแก้ไข ปรับปรุง และ<br>นำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและ<br>ประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ<br>จากหน่วยงานภายนอก | 0.094                    | ต่ำ               |                         |         | ✓      |         |
| 43) เครือข่ายมีการประเมินผลโครงการ<br>ในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจ<br>จัดทำโครงการ ขณะดำเนินงานในช่วง<br>ระยะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้<br>อย่างเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก                                                                             | 0.089                    | ต่ำ               |                         |         | ✓      |         |
| 44) เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน<br>ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหา<br>อุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจาก<br>หน่วยงานภายนอก                                                                                                                                  | 0.103                    | สูง               |                         |         |        | ✓       |
| 45) เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกใน<br>การวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสม<br>จากหน่วยงานภายนอก เป็นการปรับปรุง<br>งานให้มีประสิทธิภาพ                                                                                                                                  | 0.091                    | ต่ำ               |                         |         | ✓      |         |

จากตาราง 21 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นด้านการติดตามการ  
ประเมินผลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจัดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค  
โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> เป็นตัวจัดอันดับ เมื่อพิจารณา พบว่า

### จุดแข็ง

-

### จุดอ่อน

-

### โอกาส

40) เครือข่ายมีการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก

41) เครือข่ายมีกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก

42) เครือข่ายมีขั้นตอนการติดตามการประเมินผลโครงการ ประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการประเมินผล การแก้ไข ปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการจากหน่วยงานภายนอก

43) เครือข่ายมีการประเมินผลโครงการในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ขณะดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก

45) เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกในการวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก เป็นการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

### อุปสรรค

39) เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ จากหน่วยงานภายนอก

44) เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก

ตาราง 22 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ

| SWOT<br>ด้าน        | จุดแข็ง                                                  | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | โอกาส | อุปสรรค |
|---------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|
| การมีทักษะภาวะผู้นำ | 1) ผู้บริหารมีอิทธิพล ในทางการบริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 2) ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา<br>3) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกระทำตามเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้<br>4) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย<br>5) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร<br>6) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด<br>7) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร |       |         |

ตาราง 22 (ต่อ)

| SWOT<br>ด้าน            | จุดแข็ง | จุดอ่อน                                                                                           | โอกาส | อุปสรรค |
|-------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|
| การมีทักษะ<br>ภาวะผู้นำ |         | 8) ผู้บริหารมีศิลปะหรือ<br>ความสามารถเฉพาะ<br>บุคคลซึ่งมีทั้งทางบวก<br>และทางลบในการ<br>บริหารงาน |       |         |

ตาราง 23 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อม  
ภายในและภายนอกของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา  
การนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์

| SWOT<br>ด้าน             | จุดแข็ง                                                                                                                                                                | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                         | โอกาส | อุปสรรค |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|
| การกำหนด<br>วัตถุประสงค์ | 9) สมาชิก<br>เครือข่ายมีการ<br>กำหนดเป้าหมาย<br>แนวทางในการ<br>ทำงานร่วมกัน<br>12) สมาชิก<br>เครือข่ายมีการ<br>กำหนดวิสัยทัศน์<br>ร่วมกัน<br>13) สมาชิก<br>เครือข่ายมี | 10) สมาชิกเครือข่าย<br>มีการทบทวน<br>เป้าหมายการทำงาน<br>ร่วมกันเป็นระยะ<br>11) สมาชิกเครือข่าย<br>มีส่วนร่วมในการ<br>กำหนดนโยบายด้วย<br>ความเต็มใจ<br>14) สมาชิกเครือข่าย<br>มีการทำงานเป็นทีม |       |         |

ตาราง 23 (ต่อ)

| SWOT<br>ด้าน             | จุดแข็ง                                             | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                           | โอกาส | อุปสรรค |
|--------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|
| การกำหนด<br>วัตถุประสงค์ | ความภูมิใจและ<br>รู้สึกร่วมเป็น<br>เจ้าของเครือข่าย | 15) สมาชิกเครือข่าย<br>มีความเข้าใจที่<br>ถูกต้องในเป้าหมาย<br>ของการทำงาน<br>ร่วมกัน<br>16) สมาชิกเครือข่าย<br>มีการปรับปรุงพัฒนา<br>งานอย่างต่อเนื่อง<br>เพื่อให้งานบรรลุ<br>เป้าหมายที่ตั้งไว้ |       |         |

ตาราง 24 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

| SWOT<br>ด้าน                     | จุดแข็ง                                                                                                                    | จุดอ่อน                                                                                                                                          | โอกาส                                                                                                                                                                          | อุปสรรค |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| การมีส่วนร่วมใน<br>การปฏิบัติงาน | 17) สมาชิก<br>เครือข่าย<br>สามารถ<br>ดำเนินการตาม<br>จุดมุ่งหมายที่<br>กำหนดแล้วรับ<br>ผลประโยชน์<br>ร่วมกัน<br>18) สมาชิก | 20) สมาชิก<br>เครือข่ายต้องมี<br>ส่วนร่วมในการ<br>ตัดสินใจในการ<br>ปฏิบัติงาน มีส่วน<br>ร่วมใน<br>ผลประโยชน์ และ<br>มีส่วนร่วมในการ<br>ประเมินผล | 23) สมาชิก<br>เครือข่ายมีการ<br>ติดต่อสื่อสาร<br>ปฏิสัมพันธ์กับ<br>บุคคลภายนอก<br>24) สมาชิก<br>เครือข่ายสามารถ<br>ดำรงอยู่ในสถานะ<br>ของกลุ่มเครือข่ายที่<br>มีประสิทธิภาพและ |         |

ตาราง 24 (ต่อ)

| SWOT<br>ด้าน                     | จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | โอกาส                                     | อุปสรรค |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------|
| การมีส่วนร่วมใน<br>การปฏิบัติงาน | <p>เครือข่าย<br/>สามารถนำ<br/>ความรู้<br/>ความสามารถ<br/>ของตนมา<br/>ปฏิบัติงานได้<br/>อย่างเต็มที่</p> <p>19) สมาชิก<br/>เครือข่ายต้องมี<br/>ส่วนร่วม<br/>รับผิดชอบใน<br/>ส่วนได้ส่วนเสีย<br/>จากการ<br/>ปฏิบัติงาน</p> <p>22) สมาชิก<br/>เครือข่ายมีการ<br/>ทำงานเป็นทีมมี<br/>ความยืดหยุ่น<br/>พึ่งพาอาศัยกัน</p> | <p>21) สมาชิก<br/>เครือข่ายมีการ<br/>ดำเนินงานตาม<br/>แผนงานที่วางไว้<br/>และมีส่วนร่วมใน<br/>การปรับปรุง<br/>กระบวนการ<br/>ทำงานให้ดีขึ้น</p> <p>25) สมาชิก<br/>เครือข่ายมีส่วน<br/>ร่วมในการกำหนด<br/>ขั้นตอนการ<br/>ปฏิบัติงาน การ<br/>แก้ปัญหาด้วย<br/>ความเต็มใจ<br/>เสียสละ และมี<br/>ความกระตือรือร้น<br/>ในการปฏิบัติงาน</p> <p>26) สมาชิก<br/>เครือข่ายสามารถ<br/>นำความรู้<br/>ความสามารถของ<br/>ตนมาปฏิบัติงาน<br/>ตามบทบาทหน้าที่<br/>และเป็นผู้นำ ผู้<br/>ตามในแต่ละ<br/>สถานการณ์</p> | <p>ปฏิบัติงานร่วมกับ<br/>องค์กรภายนอก</p> |         |

ตาราง 25 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย

| SWOT<br>ด้าน                | จุดแข็ง                                                                                                                                                           | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | โอกาส | อุปสรรค |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|
| การพัฒนา<br>สมาชิกเครือข่าย | 28) สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร<br>30) สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ | 27) สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>29) เครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์<br>31) สมาชิกเครือข่ายสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก |       |         |

ตาราง 26 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย

| SWOT<br>ด้าน              | จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                                                                    | โอกาส | อุปสรรค |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|
| การปฏิบัติงานของเครือข่าย | <p>32) สมาชิกเครือข่ายควรทำงานตามตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ</p> <p>34) สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>35) สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานพิจารณาได้จากสัมพันธภาพ การปรับกระบวนการทัศนในการทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนา</p> | <p>33) สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการโดย การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>36) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมีการระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน</p> |       |         |

ตาราง 26 (ต่อ)

| SWOT<br>ด้าน                  | จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | จุดอ่อน | โอกาส | อุปสรรค |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|---------|
| การปฏิบัติงานของ<br>เครือข่าย | <p>ไปพร้อมกับทีมงาน</p> <p>37) สมาชิก<br/>เครือข่าย มีการปรับ<br/>การทำงานเป็นระยะ<br/>เพื่อปลูกฝังความ<br/>เชื่อที่ว่า<br/>ประสบการณ์<br/>ความรู้ และ<br/>ทรัพยากรของแต่ละ<br/>คนจะช่วยให้ทุกคน<br/>มีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p> <p>38) เครือข่ายมี<br/>ขั้นตอนของการ<br/>ปฏิบัติงาน<br/>ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) กำหนดวิสัยทัศน์</li> <li>2) กำหนดเป้าหมาย</li> <li>3) กำหนดวิธีการ<br/>สื่อสาร</li> <li>4) กำหนดบทบาท<br/>หน้าที่</li> <li>5) วางระบบการ<br/>ประเมิน</li> <li>6) ให้ความรู้ความ<br/>เข้าใจ</li> <li>7) พัฒนา<br/>แผนปฏิบัติการ</li> </ol> |         |       |         |

ตาราง 27 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการ นิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการติดตามการประเมินผล

| SWOT<br>ด้าน              | จุดแข็ง | จุดอ่อน | โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------|---------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การติดตาม<br>การประเมินผล |         |         | 40) เครือข่ายมีการ<br>ควบคุมและการ<br>ประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานจาก<br>หน่วยงานภายนอก<br>41) เครือข่ายมี<br>กระบวนการวัดการ<br>ปฏิบัติงานที่ได้มีการ<br>วางแผนไว้ เพื่อให้เกิด<br>ความเชื่อมั่นว่าการ<br>ปฏิบัติงานสามารถ<br>บรรลุวัตถุประสงค์<br>ขององค์กรจาก<br>หน่วยงานภายนอก<br>42) เครือข่ายมี<br>ขั้นตอนการติดตาม<br>การประเมินผล<br>โครงการ ประกอบ<br>ด้วย การกำหนด<br>วิธีการควบคุม<br>การติดตามผล<br>การปฏิบัติงาน<br>การตรวจสอบการ<br>ประเมินผล การแก้ไข<br>ปรับปรุง และนำผล<br>มาใช้ในการเพิ่ม | 39) เครือข่ายมี<br>กระบวนการเก็บ<br>รวบรวมข้อมูล<br>วิเคราะห์ข้อมูลอย่าง<br>เป็นระบบ จาก<br>หน่วยงานภายนอก<br>44) เครือข่ายมีการ<br>ควบคุมคุณภาพงาน<br>ปริมาณงาน<br>ความสำเร็จที่ได้รับ<br>ปัญหาอุปสรรคที่เกิด<br>จากการดำเนินงาน<br>จากหน่วยงาน<br>ภายนอก |

ตาราง 27 (ต่อ)

| SWOT<br>ด้าน              | จุดแข็ง | จุดอ่อน | โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | อุปสรรค |
|---------------------------|---------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| การติดตามการ<br>ประเมินผล |         |         | <p>คุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>43) เครือข่ายมีการประเมินผลโครงการในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ขณะดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>45) เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกในการวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก เป็นการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ</p> |         |

ตาราง 28 สรุปการเรียงลำดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| จุดแข็ง (Strength)                                                                                                      | จุดอ่อน (Weakness)                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) ผู้บริหารมีอิทธิพลในทางการบริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (S1)                                                            | 2) ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (W1)                         |
| 9) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางการทำงานร่วมกัน (S2)                                                          | 3) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกระทำตามเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (W2) |
| 12) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (S3)                                                                     | 4) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย (W3)                                |
| 13) สมาชิกเครือข่ายมีความภูมิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน (S4)                                                         | 5) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร (W4)                                           |
| 17) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน (S5)                                   | 6) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด (W5)                     |
| 18) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (S6)                                       | 7) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (W6)                      |
| 19) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน (S7)                                        | 8) ผู้บริหารมีศิลปะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบในการบริหารงาน (W7)                  |
| 22) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีมที่มีความยืดหยุ่นพึ่งพาอาศัยกัน (S8)                                                | 10) สมาชิกเครือข่ายมีการทบทวนเป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็นระยะ (W8)                                       |
| 28) สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร (S9)                                                      | 11) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยความเต็มใจ (W9)                                        |
| 30) สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ (S10)                  | 14) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม (W10)                                                              |
| 32) สมาชิกเครือข่ายควรทำงานตามตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ (S11) | 15) สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน (W11)                             |
| 34) สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (S12)                                 |                                                                                                         |
| 35) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการทำงานพิจารณาได้จากสัมพันธภาพการปรับกระบวนการทัศนคติในการทำงาน                            |                                                                                                         |

ตาราง 28 (ต่อ)

| จุดแข็ง (Strength)                                                                                                                                     | จุดอ่อน (Weakness)                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ผ่านกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาไปพร้อมกับทีมงาน (S13)                                                                                                   | 16) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (W12)                                                                                  |
| 37) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับการทำงานเป็นระยะ เพื่อปลูกฝังความเชื่อที่ว่าประสบการณ์ความรู้ และทรัพยากรของแต่ละคนจะช่วยให้ทุกคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น (S14) | 20) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล (W13)                                                            |
| 38) เครือข่ายมีขั้นตอนของการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์                                                                                    | 21) สมาชิกเครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น (W14)                                                                        |
| 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร                                                                                                                | 25) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจเสียสละ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (W15)                                           |
| 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ                                                                                      | 26) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่และเป็นผู้ นำ ผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ (W16)                                                           |
| 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ (S15)                                                                                                                            | 27) สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (W17) |
|                                                                                                                                                        | 29) เครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ (W18)                    |
|                                                                                                                                                        | 31) สมาชิกเครือข่ายสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก (W19)                                                                                |
|                                                                                                                                                        | 33) สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (W20)                                                       |

ตาราง 28 (ต่อ)

| จุดแข็ง (Strength)                                                                                                                                                                                                                        | จุดอ่อน (Weakness)                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                           | 36) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมีการระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน (W21)             |
| โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                                                                                     | อุปสรรค (Treats)                                                                                                        |
| 23) สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก (O1)                                                                                                                                                                      | 39) เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานภายนอก (T1)                             |
| 24) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรภายนอก (O2)                                                                                                                            | 44) เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก (T2) |
| 40) เครือข่ายมีการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก (O3)                                                                                                                                                                |                                                                                                                         |
| 41) เครือข่ายมีกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก (O4)                                                                              |                                                                                                                         |
| 42) เครือข่ายมีขั้นตอนการติดตามการประเมินผลโครงการ ประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการประเมินผล การแก้ไข ปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการจากหน่วยงานภายนอก (O5) |                                                                                                                         |

ตาราง 28 (ต่อ)

| โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                                  | อุปสรรค (Treats) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 43) เครือข่ายมีการประเมินผลโครงการในทุก<br>ขั้นตอน นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ<br>ขณะดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ ให้เป็นไปตาม<br>เป้าหมายได้อย่างเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก<br>(06) |                  |
| 45) เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกในการวัดผล<br>และตรวจสอบความเหมาะสมจากหน่วยงาน<br>ภายนอก เป็นการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ<br>(07)                                                     |                  |

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 มาจับประเด็นรายคู่ จุดแข็งและโอกาส (SO)  
จุดแข็งและอุปสรรค (ST) จุดอ่อนและโอกาส (WO) จุดอ่อนและอุปสรรค (WT) ของ  
กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
โดยใช้วิธี TOWS Matrix Analysis เพื่อกำหนดและร่างกลยุทธ์ รายละเอียด  
ดังตาราง 29-33

ตาราง 29 จับประเด็นรายคู่ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง และโอกาส ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธี TOWS Matrix Analysis

| จุดแข็ง (S)                                                                                                   | โอกาส (O)                                                                                                         | กำหนดกลยุทธ์                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| S1 ผู้บริหารมีอิทธิพลในทางการบริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา                                                       | O3 เครือข่ายมีการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก                                              | 1.พัฒนาทักษะการนิเทศและทักษะดิจิทัลให้แก่ครูและผู้นำนิเทศ |
| S2 สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกัน                                                   | O6 เครือข่ายมีการประเมินผลโครงการในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ                                  | 2.ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศ     |
| S3 สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน                                                                 | ขณะดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก                                 |                                                           |
| S4 สมาชิกเครือข่ายมีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเครือข่าย                                               | O7 เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกในการวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก เป็นการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ |                                                           |
| S5 สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน                               |                                                                                                                   |                                                           |
| S6 สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่                                   |                                                                                                                   |                                                           |
| S7 สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน                                    |                                                                                                                   |                                                           |
| S8 สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นพึ่งพาอาศัยกัน                                               |                                                                                                                   |                                                           |
| S9 สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กันภายในและภายนอกองค์กร                                        |                                                                                                                   |                                                           |
| S10 สมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ |                                                                                                                   |                                                           |

ตาราง 30 จับประเด็นรายคู่ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง และอุปสรรค ของกลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
โดยใช้วิธี TOWS Matrix Analysis

| จุดแข็ง (S)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | อุปสรรค (T)                                                                                  | กำหนดกลยุทธ์                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <p>S11 สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร</p> <p>S12 สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ</p> <p>S13 สมาชิกเครือข่ายควรทำงานตามตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ</p> <p>S14 สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>S15 สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการทำงานพิจารณาได้จากสัมพันธภาพการปรับกระบวนการทัศนในการทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาไปพร้อมกับทีมงาน</p> <p>S16 สมาชิกเครือข่าย มีการปรับการทำงานเป็นระยะ เพื่อปลูกฝังความเชื่อที่ว่าประสบการณ์ ความรู้ และทรัพยากรของแต่ละคนจะช่วยให้ทุกคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p> | <p>T1 เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานภายนอก</p> | <p>1.การประเมินและปรับปรุงการนิเทศอย่างยั่งยืน</p> |

ตาราง 31 จับประเด็นรายคู่ (WO) ที่ได้จากจุดอ่อน และโอกาส ของกลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
โดยใช้วิธี TOWS Matrix Analysis

| จุดอ่อน (W)                                                                                                    | โอกาส (O)                                                                                                                                                                                                                                                                  | กำหนดกลยุทธ์                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| W1 ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างความสัมพันธ์กับ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชา                                 | O4 เครือข่ายมีกระบวนการวัด<br>การปฏิบัติงานที่ได้มีการ<br>วางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความ<br>เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน<br>สามารถบรรลุวัตถุประสงค์<br>ขององค์กรจากหน่วยงาน<br>ภายนอก                                                                                             | 1. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพ ในการนิเทศ<br>และการติดตามผล |
| W2 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ<br>ให้สมาชิกกระทำตามเพื่อให้การ<br>ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่<br>วางไว้ | O5 เครือข่ายมีขั้นตอนการ<br>ติดตามการประเมินผล<br>โครงการ ประกอบด้วย การ<br>กำหนดวิธีการควบคุม การ<br>ติดตามผลการปฏิบัติงาน การ<br>ตรวจสอบการประเมินผล<br>การแก้ไข ปรับปรุง และนำผล<br>มาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและ<br>ประสิทธิภาพของการดำเนิน<br>โครงการจากหน่วยงาน<br>ภายนอก |                                                                          |
| W3 ผู้บริหารสามารถสร้างแรง<br>บันดาลใจให้สมาชิกทำงานให้บรรลุ<br>ตามเป้าหมาย                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                          |
| W4 ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิก<br>ยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                          |
| W5 ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิก<br>เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน<br>ตามเป้าหมายที่กำหนด                         |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                          |
| W6 ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว<br>สมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ทำงานบรรลุ<br>ตามเป้าหมายขององค์กร                          |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                          |
| W7 ผู้บริหารมีศิลปะหรือ<br>ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้ง<br>ทางบวกและทางลบในการ<br>บริหารงาน                  |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                          |
| W8 สมาชิกเครือข่ายมีการทบทวน<br>เป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็น<br>ระยะ                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                          |
| W9 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมใน<br>การกำหนดนโยบายด้วยความเต็มใจ                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                          |

## ตาราง 31 (ต่อ)

| จุดอ่อน (W)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | โอกาส (O)                                                                                                                                                                            | กำหนดกลยุทธ์ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <p>W10 สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม</p> <p>W11 สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน</p> <p>W12 สมาชิกเครือข่าย มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้</p> <p>W13 สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล</p> <p>W14 สมาชิกเครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น</p> <p>W15 สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ เสียสละ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน</p> <p>W16 สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ และเป็นผู้ นำ ผู้ตามในแต่ละสถานการณ์</p> | <p>O1 สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก</p> <p>O2 สมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรภายนอก</p> |              |

ตาราง 32 จับประเด็นรายคู่ (WT) ที่ได้จากจุดอ่อน และอุปสรรค ของกลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้  
วิธี TOWS Matrix Analysis

| จุดอ่อน (W)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | อุปสรรค (T)                                                                                                               | กำหนดกลยุทธ์                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <p>W17 สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>W18 สมาชิกเครือข่ายสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก</p> <p>W19 สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>W20 สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมีการระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน</p> | <p>T2 เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก</p> | <p>1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษาและชุมชน</p> |

ตาราง 33 ร่างกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| คู่กลยุทธ์                 | กลยุทธ์                                                                | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SO<br>(กลยุทธ์เชิง<br>รุก) | 1. พัฒนาทักษะ<br>การนิเทศและ<br>ทักษะดิจิทัลให้แก่<br>ครูและผู้นิเทศ   | 1. จัดอบรมและฝึกปฏิบัติ<br>เกี่ยวกับการนิเทศ และ<br>เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ใน<br>รูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้<br>ง่าย ได้แก่ Online Course<br>และการฝึกอบรมแบบ<br>ผสมผสาน (Blended Learning)<br>2. จัดตั้งทีมพี่เลี้ยง (Mentor)<br>ที่มีความเชี่ยวชาญในการ<br>นิเทศและการใช้เทคโนโลยี<br>ลงพื้นที่ช่วยเหลือครูและผู้นิเทศ<br>ในการพัฒนาและ<br>ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี | 1. จำนวนครูและผู้นิเทศไม่น้อย<br>กว่า 80 % เข้าร่วมการนิเทศ<br>และอบรมทักษะดิจิทัลภายใน<br>1 ปีการศึกษา<br>2. สัดส่วนครูและผู้นิเทศที่<br>สามารถประยุกต์ใช้ทักษะการ<br>นิเทศและทักษะดิจิทัลใหม่ ๆ<br>ในการสอนไม่น้อยกว่า 70%<br>หลังจากได้รับการอบรม<br>3. ครูและผู้นิเทศที่เข้าร่วมการ<br>อบรม ไม่น้อยกว่า 80% มี<br>คะแนนประเมินความพึงพอใจ<br>อยู่ในระดับมากขึ้นไป                  |
|                            | 2. ส่งเสริมการ<br>แลกเปลี่ยนองค์<br>ความรู้และ<br>นวัตกรรมการ<br>นิเทศ | 1. สร้าง Platform Online หรือ<br>กลุ่มสื่อสังคมสำหรับครูและผู้นิเทศ<br>เพื่อแบ่งปันข้อมูล<br>ความรู้ และประสบการณ์ใน<br>การพัฒนาการนิเทศและการ<br>สอนที่ประสบความสำเร็จ<br>2. จัดกิจกรรม Workshop<br>หรือสัมมนาเป็นประจำเพื่อให้<br>ครูและผู้นิเทศสามารถ<br>นำเสนอแนวทางปฏิบัติและ<br>นวัตกรรมที่ได้ผลจริงในชั้น<br>เรียน                                        | 1. ร้อยละ 80 ของครูและผู้นิเทศ<br>ที่ใช้ Platform Online ใน<br>การแบ่งปันองค์ความรู้และ<br>นวัตกรรม<br>2. มีการจัดสัมมนาในรูปแบบ<br>Online หรือ Workshop<br>เกี่ยวกับการนิเทศและ<br>นวัตกรรมการสอน อย่างน้อย/<br>ไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อ 1 ปี<br>การศึกษา<br>3. ผู้เข้าร่วมสัมมนาหรือ<br>Workshop มีคะแนนความพึง<br>พอใจต่อการแลกเปลี่ยน<br>ความรู้และนวัตกรรมเฉลี่ยไม่<br>ต่ำกว่า 3.51 |

ตาราง 33 (ต่อ)

| คู่กลยุทธ์                     | กลยุทธ์                                                                         | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ST<br>(กลยุทธ์เชิง<br>ป้องกัน) | 3. การประเมินและ<br>ปรับปรุงการนิเทศ<br>อย่างยั่งยืน                            | 1.จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของครูและผู้นิเทศเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการนิเทศและรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบ 2.สร้างวงจรการประเมินที่เน้นการนำผลประเมินและข้อมูลจากการนิเทศไปปรับปรุงแผนการนิเทศประจำปี และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี                                        | 1.จำนวนแบบสำรวจและรายงานผลการนิเทศที่จัดทำทุกภาคการศึกษา อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี<br>2.สัดส่วนของข้อเสนอแนะที่ถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนการนิเทศภายในปีการศึกษาถัดไป ไม่น้อยกว่า 70%<br>3.การประเมินความพึงพอใจของครูและผู้นิเทศที่มีต่อการปรับปรุงระบบนิเทศ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51                      |
| WO<br>(กลยุทธ์<br>เชิงแก้ไข)   | 4. การใช้เทคโนโลยี<br>เพื่อเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพ<br>ในการนิเทศและ<br>การติดตามผล | 1. พัฒนาและใช้ระบบนิเทศ Online ในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการประเมินผลและการให้คำแนะนำปรับปรุงแบบ Realtime<br>2. ส่งเสริมการใช้ Application หรือระบบติดตามผลที่มีความปลอดภัยและใช้งานง่าย เพื่อให้นักเรียน ครู และผู้นิเทศสามารถดูข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง | 1.สัดส่วนการนิเทศ Online เมื่อเทียบกับการนิเทศทั้งหมดในเขตพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 80%<br>2.ความถี่ในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการติดตามอย่างน้อยเดือนละครั้ง ในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ<br>3.ระดับความพึงพอใจของครูและผู้นิเทศต่อระบบนิเทศ Online และการติดตามผลอยู่ในระดับเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51 |

ตาราง 33 (ต่อ)

| คู่กลยุทธ์             | กลยุทธ์                                                     | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                               |
|------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| WT<br>(กลยุทธ์เชิงรับ) | 5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษาและชุมชน | 1. จัดเวทีประชุมระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้นิเทศ ชุมชนและ ผู้ปกครอง โดยเน้นการบูรณาการ                                                          | 1. จำนวนกิจกรรมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครองอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา<br>2. สัดส่วนครูและผู้นิเทศที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล                |
|                        |                                                             | เป้าหมายและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน<br>2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจในระดับพื้นที่ ได้แก่ กิจกรรมอบรมร่วมกับชุมชน กิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่สร้างคุณค่าแก่สถานศึกษาและชุมชน | ระหว่างเครือข่ายไม่น้อยกว่า 70% ของผู้ที่เข้าร่วมเครือข่าย<br>3. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมความร่วมมือที่จัดขึ้น มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51 |

ผลการร่างกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group Discussion) จะได้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งมุ่งหวังจะมี หรือให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สามารถทำให้การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้ “เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง ยึดหยุ่น และทันสมัย

เพื่อยกระดับการนิเทศการศึกษาสู่การเรียนรู้ที่ตอบโจทย์อนาคต สร้างครูและผู้นำที่พร้อมด้วยทักษะดิจิทัล ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต”

2. พันธกิจ (Mission) เป็นการกำหนดกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา เพื่อให้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา สามารถยกผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้นได้ โดยได้กำหนดพันธกิจ ดังนี้

- 1) พัฒนาทักษะการนิเทศ และทักษะด้านดิจิทัล ให้แก่ครูและผู้นำ
- 2) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศ
- 3) พัฒนาระบบประเมินและปรับปรุงการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
- 4) ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและการติดตามผล
- 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษา

3. เป้าประสงค์ เป็นภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละกลยุทธ์ของการดำเนินงานตามภารกิจ โดยแต่ละเป้าประสงค์ต้องสอดคล้องกับพันธกิจ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ ที่ 1 ครูและผู้นำมีทักษะการนิเทศและทักษะดิจิทัลที่ทันสมัย

เป้าประสงค์ ที่ 2 ครูและผู้นำสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศไปประยุกต์ใช้ได้จริง

เป้าประสงค์ ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงระบบการนิเทศมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงการนิเทศได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

เป้าประสงค์ ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

เป้าประสงค์ ที่ 5 สถานศึกษาเกิดความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างหน่วยงานการศึกษาและชุมชนในระดับพื้นที่

4. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการหรือแผนงานการดำเนินงานสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านการวิเคราะห์ จากบริบทของสถานศึกษา ผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบและคัดเลือกอย่างเหมาะสม สรุปได้ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ 1 ครูและผู้นำมีทักษะการนิเทศและทักษะดิจิทัลที่ทันสมัย

### **กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะการนิเทศและทักษะดิจิทัลให้แก่ครูและผู้นิเทศ โครงการ/กิจกรรม**

1. จัดอบรมและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ Online Course และการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Learning)

2. จัดตั้งทีมพี่เลี้ยง (Mentor) ที่มีความเชี่ยวชาญในการนิเทศและการใช้เทคโนโลยีลงพื้นที่ช่วยเหลือครูและผู้นิเทศในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

#### **ตัวชี้วัด**

1. จำนวนครูและผู้นิเทศไม่น้อยกว่า 80 % เข้าร่วมการนิเทศและอบรม ทักษะดิจิทัล ภายใน 1 ปีการศึกษา
  2. สัดส่วนครูและผู้นิเทศที่สามารถประยุกต์ใช้ทักษะการนิเทศและทักษะดิจิทัลใหม่ ๆ ในการสอนไม่น้อยกว่า 70% หลังจากได้รับการอบรม
  3. ครูและผู้นิเทศที่เข้าร่วมการอบรม ไม่น้อยกว่า 80% มีคะแนนประเมิน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป
- เป้าประสงค์ที่ 2 ครูและผู้นิเทศสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศไปประยุกต์ใช้ได้จริง

### **กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศ โครงการ/กิจกรรม**

1. สร้าง Platform Online หรือกลุ่มสื่อสังคมสำหรับครูและผู้นิเทศเพื่อ แบ่งปันข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาการนิเทศและการสอนที่ประสบความสำเร็จ

2. จัดกิจกรรม Workshop หรือสัมมนาเป็นประจำเพื่อให้ครูและผู้นิเทศ สามารถนำเสนอแนวทางปฏิบัติและนวัตกรรมที่ได้ผลจริงในชั้นเรียน

#### **ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละ 80 ของครูและผู้นิเทศที่ใช้ Platform Online ในการแบ่งปันองค์ความรู้และนวัตกรรม
2. มีการจัดสัมมนาในรูปแบบ Online หรือ Workshop เกี่ยวกับการนิเทศและ นวัตกรรมการสอน อย่างน้อย/ไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อ 1 ปีการศึกษา

3. ผู้เข้าร่วมสัมมนาหรือ Workshop มีคะแนนความพึงพอใจต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และนวัตกรรมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

เป้าประสงค์ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงระบบการนิเทศมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับปรุงการนิเทศได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

### **กลยุทธ์ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงการนิเทศอย่างยั่งยืน**

#### **โครงการ/กิจกรรม**

1. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของครูและผู้นิเทศเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการนิเทศและรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบ
2. สร้างวงจรการประเมินที่เน้นการนำผลประเมินและข้อมูลจากการนิเทศไปปรับปรุงแผนการนิเทศประจำปี และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี

#### **ตัวชี้วัด**

1. จำนวนแบบสำรวจและรายงานผลการนิเทศที่จัดทำทุกภาคการศึกษา อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี
2. สัดส่วนของข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ในการปรับปรุงแผนการนิเทศภายในปีการศึกษาถัดไป ไม่น้อยกว่า 70%
3. การประเมินความพึงพอใจของครูและผู้นิเทศที่มีต่อการปรับปรุงระบบนิเทศ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

เป้าประสงค์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

**กลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและการติดตามผล**

#### **โครงการ/กิจกรรม**

1. พัฒนาและใช้ระบบนิเทศ Online ในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการประเมินผลและการให้คำแนะนำปรับปรุงแบบ Realtime
2. ส่งเสริมการใช้ Application หรือระบบติดตามผลที่มีความปลอดภัยและใช้งานง่าย เพื่อให้นักเรียน ครู และผู้นิเทศสามารถดูข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

### ตัวชี้วัด

1. สัดส่วนการนิเทศ Online เมื่อเทียบกับการนิเทศทั้งหมดในเขตพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 80%
  2. ความถี่ในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการติดตามอย่างน้อยเดือนละครั้งในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
  3. ระดับความพึงพอใจของครูและผู้นิเทศ ต่อระบบนิเทศ Online และการติดตามผลอยู่ในระดับเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51
- เป้าประสงค์ที่ 5 สถานศึกษาเกิดความร่วมมือที่เข้มแข็ง ระหว่างหน่วยงานการศึกษาและชุมชนในระดับพื้นที่

### กลยุทธ์ที่ 5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษาและชุมชน โครงการ/กิจกรรม

1. จัดเวทีประชุมระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้นิเทศ ชุมชนและผู้ปกครอง โดยเน้นการบูรณาการ เป้าหมายและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน
2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจในระดับพื้นที่ ได้แก่ กิจกรรมอบรมร่วมกับชุมชน กิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่สร้างคุณค่าแก่โรงเรียนและชุมชน

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนกิจกรรมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครองอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา
2. สัดส่วนครู และผู้นิเทศที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครือข่าย ไม่น้อยกว่า 70% ของผู้ที่เข้าร่วมเครือข่าย
3. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมความร่วมมือที่จัดขึ้น มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

**ระยะที่ 4** ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสอบถามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ จำนวน 276 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ตารางของ Krejcie and morgan,(1970)

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 34 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป            | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| 1) เพศ                  |       |        |
| 1.1 ชาย                 | 135   | 48.9   |
| 1.2 หญิง                | 141   | 51.1   |
| รวม                     | 276   | 100    |
| 2) อายุ                 |       |        |
| 1.3 27-35 ปี            | 155   | 56.2   |
| 1.4 36-45 ปี            | 56    | 20.3   |
| 1.5 46-55 ปี            | 52    | 18.8   |
| 1.6 56-60 ปี            | 13    | 4.7    |
| รวม                     | 276   | 100    |
| 3) ประสบการณ์ในการทำงาน |       |        |
| 1.7 ต่ำกว่า 5 ปี        | 93    | 33.7   |
| 1.8 5-10 ปี             | 63    | 22.8   |
| 1.9 11-15 ปี            | 22    | 8.0    |
| 1.10 มากกว่า 15 ปี      | 98    | 35.5   |
| รวม                     | 276   | 100    |

จากตาราง 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 276 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.1 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.9 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 27-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.2 ช่วงอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 ช่วงอายุ 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.8 และช่วงอายุ 56-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 ช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8 ช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.0 และมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่าย

ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 35 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาพรวม)

| รายการ      | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นไปได้ |      |           |
|-------------|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
|             | $\bar{X}$   | S.D. | แปลผล     | $\bar{X}$     | S.D. | แปลผล     |
| วิสัยทัศน์  | 4.91        | .31  | มากที่สุด | 4.89          | .37  | มากที่สุด |
| พันธกิจ     | 4.90        | .31  | มากที่สุด | 4.88          | .38  | มากที่สุด |
| เป้าประสงค์ | 4.90        | .31  | มากที่สุด | 4.88          | .39  | มากที่สุด |
| กลยุทธ์     | 4.91        | .27  | มากที่สุด | 4.89          | .40  | มากที่สุด |
| กิจกรรม     | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.89          | .33  | มากที่สุด |
| ตัวชี้วัด   | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.89          | .32  | มากที่สุด |

จากตาราง 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 276 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยด้านวิสัยทัศน์มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.91$ ) มีความเป็นไปได้ ( $\bar{X}=4.89$ ) ด้านพันธกิจมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.90$ ) มีความเป็นไปได้ ( $\bar{X}=4.88$ ) ด้านเป้าประสงค์มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.90$ ) มีความเป็นไปได้ ( $\bar{X}=4.88$ ) ด้านกลยุทธ์มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.91$ ) มีความเป็นไปได้ ( $\bar{X}=4.89$ ) ด้านกิจกรรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.91$ ) มีความเป็นไปได้ ( $\bar{X}=4.89$ ) และตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.91$ ) มีความเป็นไปได้ ( $\bar{X}=4.89$ ) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้

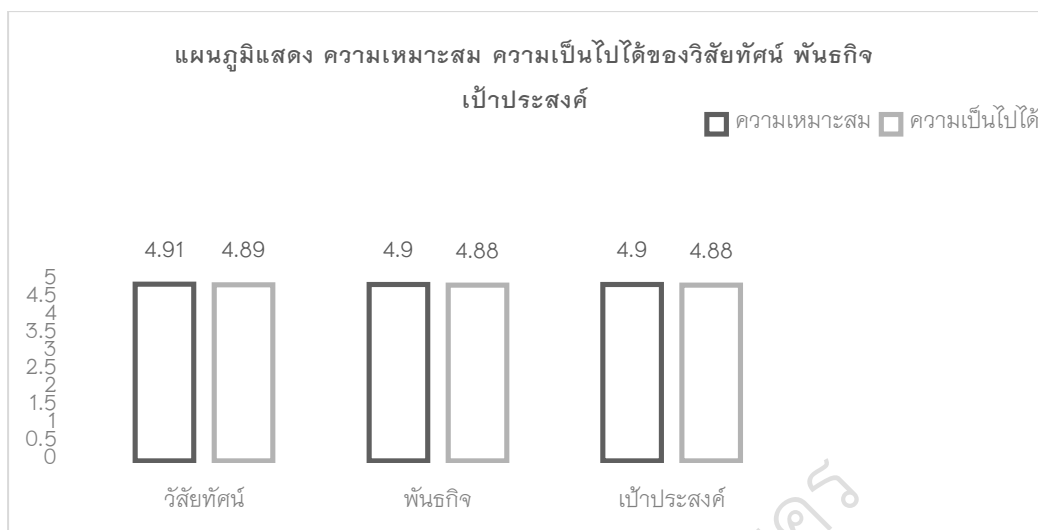
ตาราง 36 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของ วิสัยทัศน์ พันธกิจและ  
เป้าประสงค์ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ  
การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (รายชื่อ)

| รายการ                                                                                                                                                                                                                                 | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นไปได้ |      |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
|                                                                                                                                                                                                                                        | $\bar{x}$   | S.D. | แปลผล     | $\bar{x}$     | S.D. | แปลผล     |
| <b>วิสัยทัศน์</b>                                                                                                                                                                                                                      |             |      |           |               |      |           |
| “เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง<br>ยึดหยุ่น และทันสมัยเพื่อยกระดับการนิเทศ<br>การศึกษาสู่การเรียนรู้ที่ตอบโจทย์อนาคต<br>สร้างครูและผู้นำที่พร้อมด้วยทักษะดิจิทัล<br>ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพการเรียนรู้<br>ตลอดชีวิต” | 4.91        | .31  | มากที่สุด | 4.89          | .37  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยวิสัยทัศน์</b>                                                                                                                                                                                                             | 4.91        | .31  | มากที่สุด | 4.89          | .37  | มากที่สุด |
| <b>พันธกิจ</b>                                                                                                                                                                                                                         |             |      |           |               |      |           |
| 1) พัฒนาทักษะการนิเทศและทักษะ<br>ด้านดิจิทัลให้แก่ครูและผู้นำ                                                                                                                                                                          | 4.90        | .31  | มากที่สุด | 4.88          | .35  | มากที่สุด |
| 2) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และ<br>นวัตกรรมการนิเทศ                                                                                                                                                                             | 4.89        | .33  | มากที่สุด | 4.87          | .42  | มากที่สุด |
| 3) พัฒนาระบบประเมินและปรับปรุง<br>การนิเทศอย่างต่อเนื่อง                                                                                                                                                                               | 4.90        | .33  | มากที่สุด | 4.88          | .36  | มากที่สุด |
| 4) ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ<br>ในการนิเทศและการติดตามผล                                                                                                                                                                       | 4.92        | .29  | มากที่สุด | 4.89          | .39  | มากที่สุด |
| 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง<br>หน่วยงานการศึกษา                                                                                                                                                                                | 4.90        | .31  | มากที่สุด | 4.89          | .40  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยพันธกิจ</b>                                                                                                                                                                                                                | 4.90        | .31  | มากที่สุด | 4.88          | .38  | มากที่สุด |
| <b>เป้าประสงค์</b>                                                                                                                                                                                                                     |             |      |           |               |      |           |
| 1) ครูและผู้นำมีทักษะการนิเทศ และ<br>ทักษะดิจิทัลที่ทันสมัย                                                                                                                                                                            | 4.90        | .32  | มากที่สุด | 4.86          | .44  | มากที่สุด |
| 2) ครูและผู้นำสามารถนำองค์ความรู้และ<br>นวัตกรรมการนิเทศไปประยุกต์ใช้ได้จริง                                                                                                                                                           | 4.89        | .33  | มากที่สุด | 4.87          | .39  | มากที่สุด |

ตาราง 36 (ต่อ)

| รายการ                                                                                                              | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นไปได้ |      |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
|                                                                                                                     | $\bar{X}$   | S.D. | แปลผล     | $\bar{X}$     | S.D. | แปลผล     |
| 3) การประเมินและปรับปรุงระบบการนิเทศมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงการนิเทศได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่         | 4.92        | .29  | มากที่สุด | 4.89          | .39  | มากที่สุด |
| 4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง | 4.90        | .34  | มากที่สุด | 4.89          | .37  | มากที่สุด |
| 5) สถานศึกษาเกิดความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างหน่วยงานการศึกษาและชุมชนในระดับพื้นที่                                 | 4.92        | .29  | มากที่สุด | 4.89          | .39  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยเป้าประสงค์</b>                                                                                         | 4.90        | .31  | มากที่สุด | 4.88          | .39  | มากที่สุด |

จากตาราง 36 พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า วิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.91$ ) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.89$ ) พันธกิจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.90$ ) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.88$ ) และเป้าประสงค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.90$ ) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.88$ ) และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ รายละเอียดดังภาพประกอบ 3

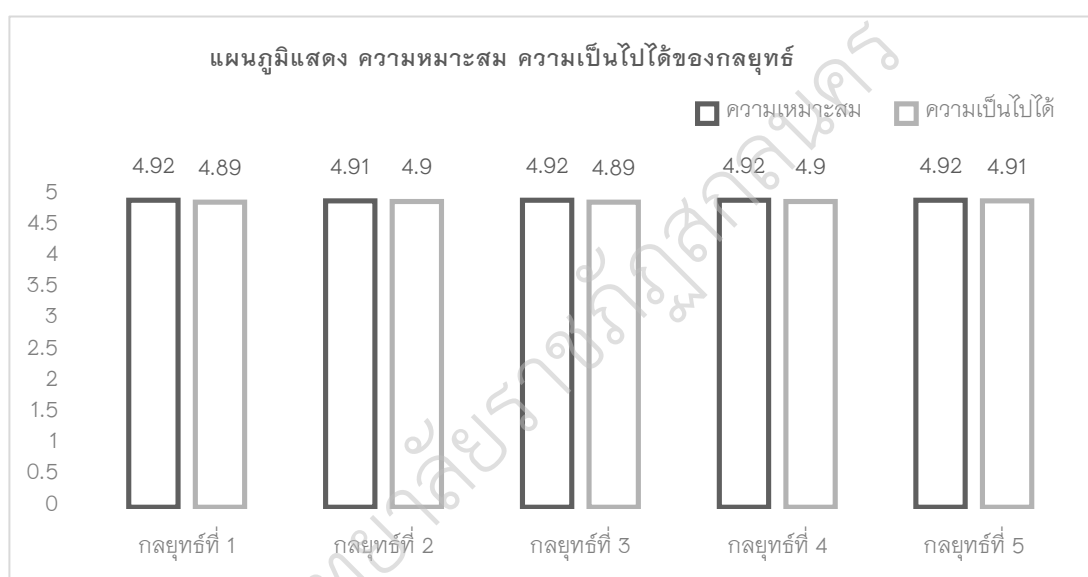


ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ  
เป้าประสงค์ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 37 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่าย  
ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลยุทธ์ที่ 1-5)

| รายการ                                                                               | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นไปได้ |      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
|                                                                                      | $\bar{x}$   | S.D. | แปลผล     | $\bar{x}$     | S.D. | แปลผล     |
| <b>กลยุทธ์ที่ 1</b> พัฒนาศักยภาพการนิเทศและทักษะ<br>ดิจิทัลให้แก่ครูและผู้บริหาร     | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.89          | .40  | มากที่สุด |
| <b>กลยุทธ์ที่ 2</b> ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์<br>ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศ          | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.90          | .34  | มากที่สุด |
| <b>กลยุทธ์ที่ 3</b> การประเมินและปรับปรุง<br>การนิเทศอย่างยั่งยืน                    | 4.92        | .29  | มากที่สุด | 4.89          | .36  | มากที่สุด |
| <b>กลยุทธ์ที่ 4</b> การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพในการนิเทศและการติดตามผล | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.90          | .31  | มากที่สุด |
| <b>กลยุทธ์ที่ 5</b> สร้างเครือข่ายความร่วมมือ<br>ระหว่างหน่วยงานการศึกษาและชุมชน     | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.91          | .29  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยกลยุทธ์</b>                                                              | 4.91        | .27  | มากที่สุด | 4.89          | .40  | มากที่สุด |

จากตาราง 37 พบว่าผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้  
ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวม  
มีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 กลยุทธ์ โดยมีความ  
เหมาะสมเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.91) ความเป็นไปได้เฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.89) และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์  
การประเมิน แสดงว่า กลยุทธ์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ รายละเอียด  
ดังภาพประกอบ 4



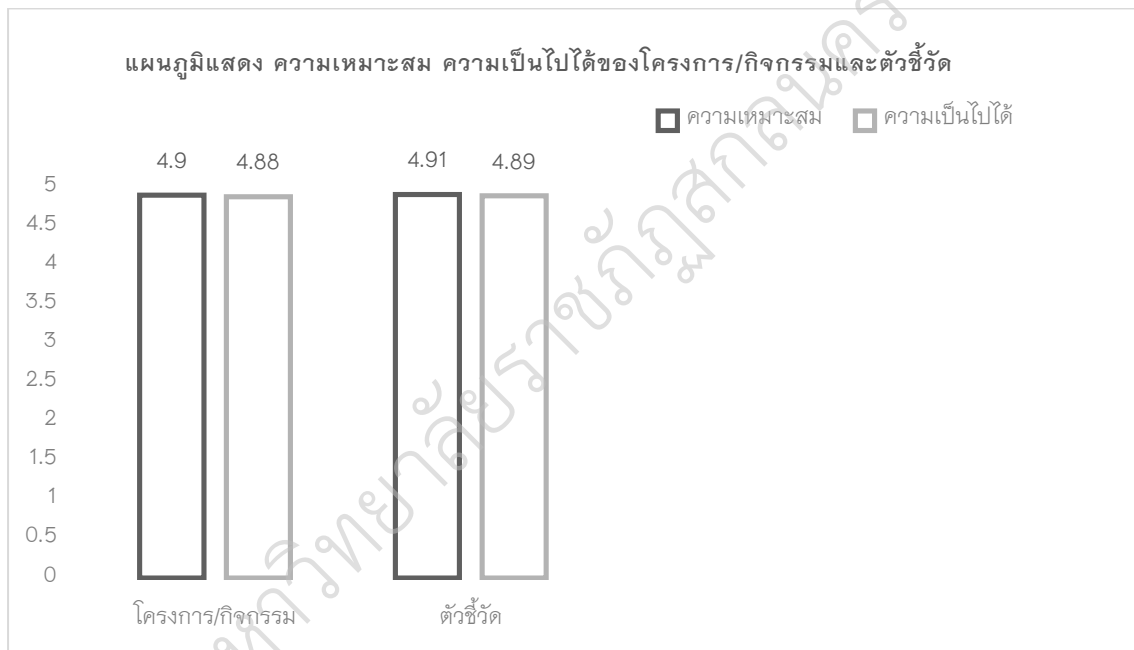
ภาพประกอบ 4 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์  
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ  
การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 38 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรมและ  
ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะการนิเทศและทักษะดิจิทัลให้แก่ครูและ  
ผู้นิเทศ

| รายการ                                                                                                                                                             | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นไปได้ |      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
|                                                                                                                                                                    | $\bar{x}$   | S.D. | แปลผล     | $\bar{x}$     | S.D. | แปลผล     |
| <b>โครงการ/กิจกรรม</b>                                                                                                                                             |             |      |           |               |      |           |
| 1) จัดอบรมและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ Online Course และการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Learning) | 4.90        | .31  | มากที่สุด | 4.88          | .41  | มากที่สุด |
| 2) จัดตั้งทีมพี่เลี้ยง (Mentor) ที่มีความเชี่ยวชาญในการนิเทศและการใช้เทคโนโลยีลงพื้นที่ช่วยเหลือครูและผู้นิเทศในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี                    | 4.91        | .30  | มากที่สุด | 4.88          | .40  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยโครงการ</b>                                                                                                                                            | 4.90        |      | มากที่สุด | 4.88          | .40  | มากที่สุด |
| <b>ตัวชี้วัด</b>                                                                                                                                                   |             |      |           |               |      |           |
| 1) จำนวนครูและผู้นิเทศที่เข้าร่วมการนิเทศและอบรมทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่า 80 % ของเป้าหมายภายในปีการศึกษา                                                           | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.88          | .39  | มากที่สุด |
| 2) สัดส่วนครูและผู้นิเทศที่สามารถประยุกต์ใช้ทักษะการนิเทศและทักษะดิจิทัลใหม่ ๆ ในการสอนไม่น้อยกว่า 60% หลังจากได้รับการอบรม                                        | 4.92        | .28  | มากที่สุด | 4.89          | .36  | มากที่สุด |
| 3) ครูและผู้นิเทศที่เข้าร่วมการอบรม ไม่น้อยกว่า 80% มีคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป                                                                  | 4.92        | .29  | มากที่สุด | 4.90          | .35  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยตัวชี้วัด</b>                                                                                                                                          | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.89          | .36  | มากที่สุด |

จากตาราง 38 พบว่าผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรมและตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะดิจิทัลและการนิเทศให้แก่ครูและผู้นิเทศ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ/กิจกรรม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกโครงการ/กิจกรรม โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.90) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกโครงการ/กิจกรรมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.88) ส่วนตัวชี้วัดเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.91) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด ( $\bar{X}$ =4.89) และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่า โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ รายละเอียด ดังภาพประกอบ 5



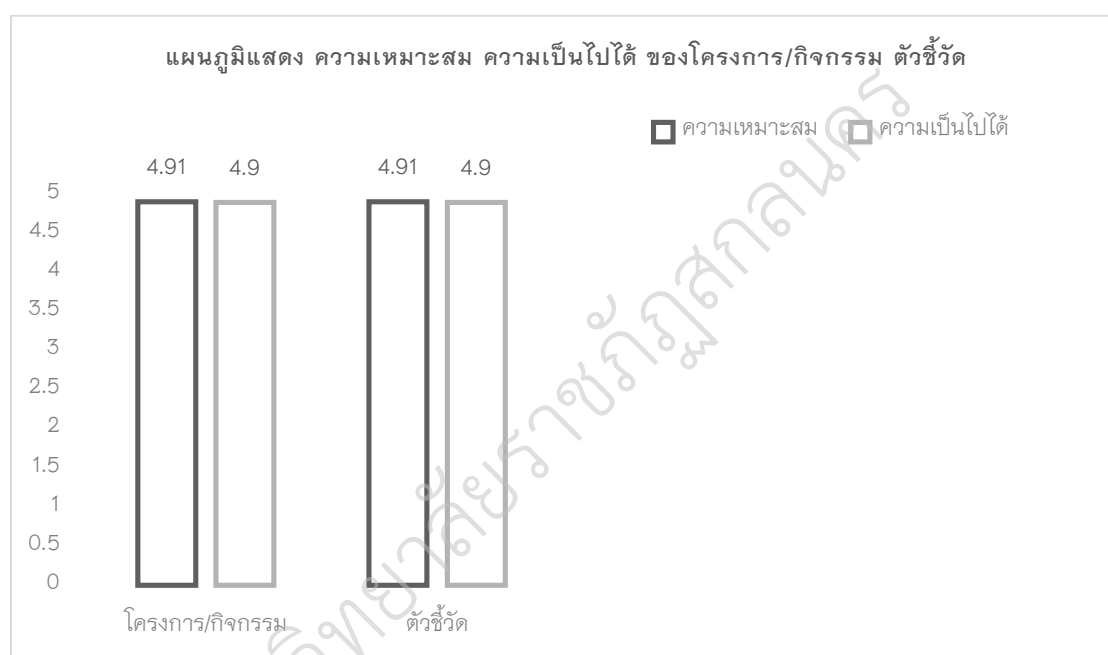
ภาพประกอบ 5 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะดิจิทัลและการนิเทศให้แก่ครูและผู้นำเทศ

ตาราง 39 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม และ  
ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และ  
นวัตกรรมการนิเทศ

| รายการ                                                                                                                                                            | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นไปได้ |      |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
|                                                                                                                                                                   | $\bar{x}$   | S.D. | แปลผล     | $\bar{x}$     | S.D. | แปลผล     |
| <b>โครงการ/กิจกรรม</b>                                                                                                                                            |             |      |           |               |      |           |
| 1) จัดตั้ง Plat from Online หรือกลุ่มสื่อสังคม<br>สำหรับครูและผู้นิเทศเพื่อแบ่งปันข้อมูลความรู้<br>และประสบการณ์ในการพัฒนาการนิเทศและ<br>การสอนที่ประสบความสำเร็จ | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.91          | .30  | มากที่สุด |
| 2) จัดกิจกรรม Work shop หรือสัมมนาเป็น<br>ประจำเพื่อให้ครูและผู้นิเทศสามารถนำเสนอ<br>แนวทางปฏิบัติและนวัตกรรมที่ได้ผลจริงในชั้น<br>เรียน                          | 4.91        | .30  | มากที่สุด | 4.90          | .31  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยโครงการ</b>                                                                                                                                           | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.90          | .30  | มากที่สุด |
| <b>ตัวชี้วัด</b>                                                                                                                                                  |             |      |           |               |      |           |
| 1) จำนวนครูและผู้นิเทศที่ใช้ Plat from Online<br>เพื่อแบ่งปันองค์ความรู้และนวัตกรรม ไม่น้อย<br>กว่า 60% ของกลุ่มเป้าหมายภายในปีแรก                                | 4.91        | .31  | มากที่สุด | 4.90          | .32  | มากที่สุด |
| 2) จำนวนครั้งในการจัดสัมมนา Online หรือ<br>Work shop เกี่ยวกับการนิเทศและนวัตกรรม<br>การสอน อย่างน้อย 4 ครั้งต่อปีการศึกษา                                        | 4.92        | .28  | มากที่สุด | 4.90          | .32  | มากที่สุด |
| 3) . ผู้เข้าร่วมสัมมนาหรือ Workshop มีคะแนน<br>ความพึงพอใจต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และ<br>นวัตกรรมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51                                             | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.91          | .28  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยตัวชี้วัด</b>                                                                                                                                         | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.90          | .30  | มากที่สุด |

จากตาราง 39 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของ  
โครงการ/กิจกรรมและตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และ  
นวัตกรรมการนิเทศ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ  
มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ/กิจกรรม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มากที่สุดทุกโครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.91) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกโครงการ/กิจกรรมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.90) ส่วนตัวชี้วัดเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.91) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.90) และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่า โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ รายละเอียดดังภาพประกอบ 6



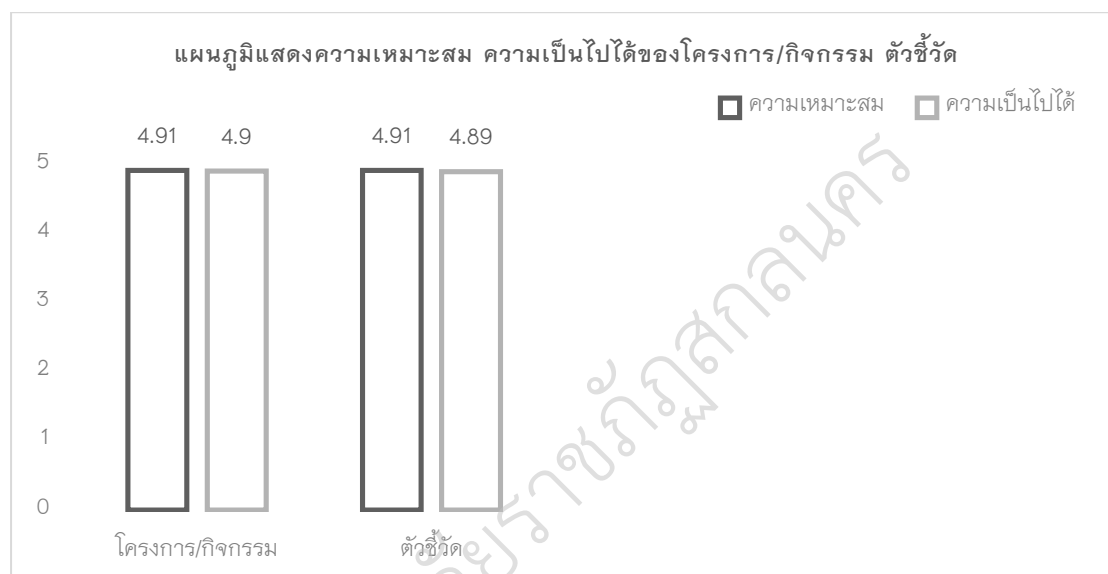
ภาพประกอบ 6 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศ

ตาราง 40 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม  
และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงการนิเทศอย่างยั่งยืน

| รายการ                                                                                                                                      | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นไปได้ |      |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
|                                                                                                                                             | $\bar{X}$   | S.D. | แปลผล     | $\bar{X}$     | S.D. | แปลผล     |
| <b>โครงการ/กิจกรรม</b>                                                                                                                      |             |      |           |               |      |           |
| 1) จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของครูและ<br>ผู้นิเทศเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบ<br>ประสิทธิภาพของการนิเทศและรวบรวม<br>ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบ      | 4.91        | .31  | มากที่สุด | 4.90          | .34  | มากที่สุด |
| 2) สร้างวงจรการประเมินที่เน้นการนำผล<br>ประเมินและข้อมูลจากการนิเทศไปปรับปรุง<br>แผนการนิเทศประจำปี และประเมินผล<br>การเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.90          | .33  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยโครงการ</b>                                                                                                                     | 4.91        | .29  | มากที่สุด | 4.90          | .33  | มากที่สุด |
| <b>ตัวชี้วัด</b>                                                                                                                            |             |      |           |               |      |           |
| 1) จำนวนแบบสำรวจและรายงานผลการนิเทศ<br>ที่จัดทำทุกภาคการศึกษา อย่างน้อย 2 ครั้ง<br>ต่อปี                                                    | 4.91        | .30  | มากที่สุด | 4.90          | .32  | มากที่สุด |
| 2) สัดส่วนของข้อเสนอแนะที่ถูกลำนำไปใช้<br>ในการปรับปรุงแผนการนิเทศภายในปี<br>การศึกษาถัดไป ไม่น้อยกว่า 70%                                  | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.90          | .31  | มากที่สุด |
| 3) การประเมินความพึงพอใจของครูและ<br>ผู้นิเทศที่มีต่อการปรับปรุงระบบนิเทศ<br>มีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51                                   | 4.90        | .29  | มากที่สุด | 4.88          | .34  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยตัวชี้วัด</b>                                                                                                                   | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.89          | .32  | มากที่สุด |

จากตาราง 40 พบว่าผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของ  
โครงการ/กิจกรรมและตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงการนิเทศอย่าง  
ยั่งยืนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายโครงการ/กิจกรรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุก  
โครงการ/กิจกรรม ซึ่งมิต่ำเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.91) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุก

โครงการ/กิจกรรมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.90) ส่วนตัวชี้วัดเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.91) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.89) และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การประเมิน แสดงว่า โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ รายละเอียดดังภาพประกอบ 7



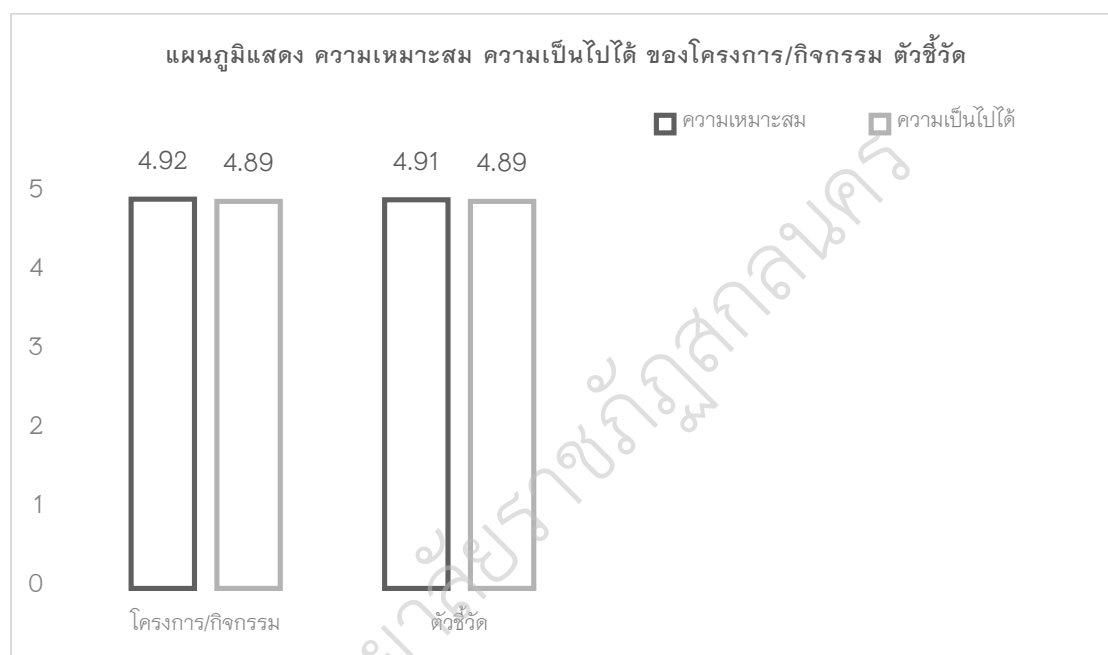
ภาพประกอบ 7 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 3 การประเมินและปรับปรุง การนิเทศอย่างยั่งยืน

ตาราง 41 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรมและ  
ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและ  
การติดตามผล

| รายการ                                                                                                                                                            | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นไปได้ |      |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
|                                                                                                                                                                   | $\bar{X}$   | S.D. | แปลผล     | $\bar{X}$     | S.D. | แปลผล     |
| <b>โครงการ/กิจกรรม</b>                                                                                                                                            |             |      |           |               |      |           |
| 1) พัฒนาและใช้ระบบนิเทศ Online ในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการประเมินผลและการให้คำแนะนำปรับปรุงแบบ Realtime                                         | 4.92        | .28  | มากที่สุด | 4.89          | .33  | มากที่สุด |
| 2) ส่งเสริมการใช้ Application หรือระบบติดตามผลที่มีความปลอดภัยและใช้งานง่ายเพื่อให้นักเรียน ครู และผู้นิเทศสามารถดูข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.90          | .33  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยโครงการ</b>                                                                                                                                           | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.89          | .33  | มากที่สุด |
| <b>ตัวชี้วัด</b>                                                                                                                                                  |             |      |           |               |      |           |
| 1) สัดส่วนการนิเทศ Online เมื่อเทียบกับการนิเทศทั้งหมดในเขตพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 80%                                                                                | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.90          | .30  | มากที่สุด |
| 2) ความถี่ในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการติดตามอย่างน้อยเดือนละครั้งในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ                                                     | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.88          | .33  | มากที่สุด |
| 3) ระดับความพึงพอใจของครูและผู้นิเทศต่อระบบนิเทศ Online และการติดตามผลอยู่ในระดับเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51                                                            | 4.91        | .28  | มากที่สุด | 4.90          | .30  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยตัวชี้วัด</b>                                                                                                                                         | 4.91        | .27  | มากที่สุด | 4.89          | .31  | มากที่สุด |

จากตาราง 41 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรมและตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและการติดตามผลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ/กิจกรรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกโครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.92) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ที่สุดทุกโครงการ/กิจกรรมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.89$ ) ส่วนตัวชี้วัดเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.91$ ) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.89$ ) และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่า โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ รายละเอียดดังภาพประกอบ 8



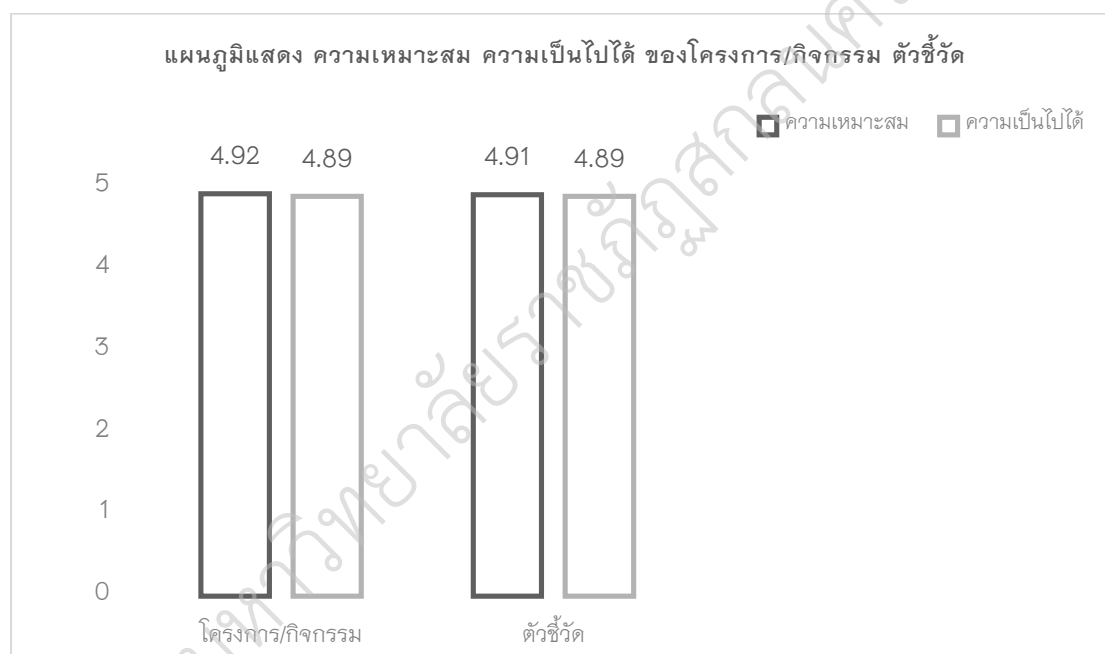
ภาพประกอบ 8 แผนภูมิแสดงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศ และการติดตามผล

ตาราง 42 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรมและ  
ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษา  
และชุมชน

| รายการ                                                                                                                                                                                         | ความเหมาะสม |      |           | ความเป็นไปได้ |      |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|---------------|------|-----------|
|                                                                                                                                                                                                | $\bar{x}$   | S.D. | แปลผล     | $\bar{x}$     | S.D. | แปลผล     |
| <b>โครงการ/กิจกรรม</b>                                                                                                                                                                         |             |      |           |               |      |           |
| 1) จัดเวทีประชุมระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อ<br>สร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือ<br>ระหว่างโรงเรียน ผู้นิเทศ ชุมชนและผู้ปกครอง<br>โดยเน้นการบูรณาการเป้าหมายและทรัพยากร<br>ที่มีอยู่ในชุมชน | 4.92        | .28  | มากที่สุด | 4.89          | .33  | มากที่สุด |
| 2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง<br>ความสัมพันธ์และความเข้าใจในระดับพื้นที่<br>ได้แก่ กิจกรรมอบรมร่วมกับชุมชน กิจกรรม<br>สาธารณประโยชน์ที่สร้างคุณค่าแก่โรงเรียน<br>และชุมชน                 | 4.92        | .29  | มากที่สุด | 4.89          | .34  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยโครงการ</b>                                                                                                                                                                        | 4.92        | .28  | มากที่สุด | 4.89          | .33  | มากที่สุด |
| <b>ตัวชี้วัด</b>                                                                                                                                                                               |             |      |           |               |      |           |
| 1) จำนวนกิจกรรมความร่วมมือระหว่าง<br>โรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครองอย่างน้อย 2<br>ครั้งต่อปีการศึกษา                                                                                              | 4.92        | .27  | มากที่สุด | 4.89          | .32  | มากที่สุด |
| 2) สัดส่วนครู และผู้นิเทศที่มีการสื่อสารและ<br>แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครือข่าย ไม่น้อยกว่า<br>70% ของผู้ที่เข้าร่วมเครือข่าย                                                                  | 4.91        | .31  | มากที่สุด | 4.90          | .33  | มากที่สุด |
| 3) ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมใน<br>กิจกรรมความร่วมมือที่จัดขึ้น มีคะแนน<br>ความพึงพอใจเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51                                                                              | 4.92        | .29  | มากที่สุด | 4.89          | .32  | มากที่สุด |
| <b>รวมเฉลี่ยตัวชี้วัด</b>                                                                                                                                                                      | 4.91        | .29  | มากที่สุด | 4.89          | .32  | มากที่สุด |

จากตาราง 42 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของ  
โครงการ/กิจกรรมและตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง

หน่วยงานการศึกษาและชุมชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ/กิจกรรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกโครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.92) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกโครงการ/กิจกรรมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.89) ส่วนตัวชี้วัดเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.91) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.89) และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่า โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ รายละเอียดดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 แผนภูมิแสดง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดของกลยุทธ์ที่ 5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษาและชุมชน

**ระยะที่ 5** ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในขณะนี้ผู้วิจัยได้จัดทำและตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 2 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การร่างคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชั้นที่ 2 การประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดดังนี้

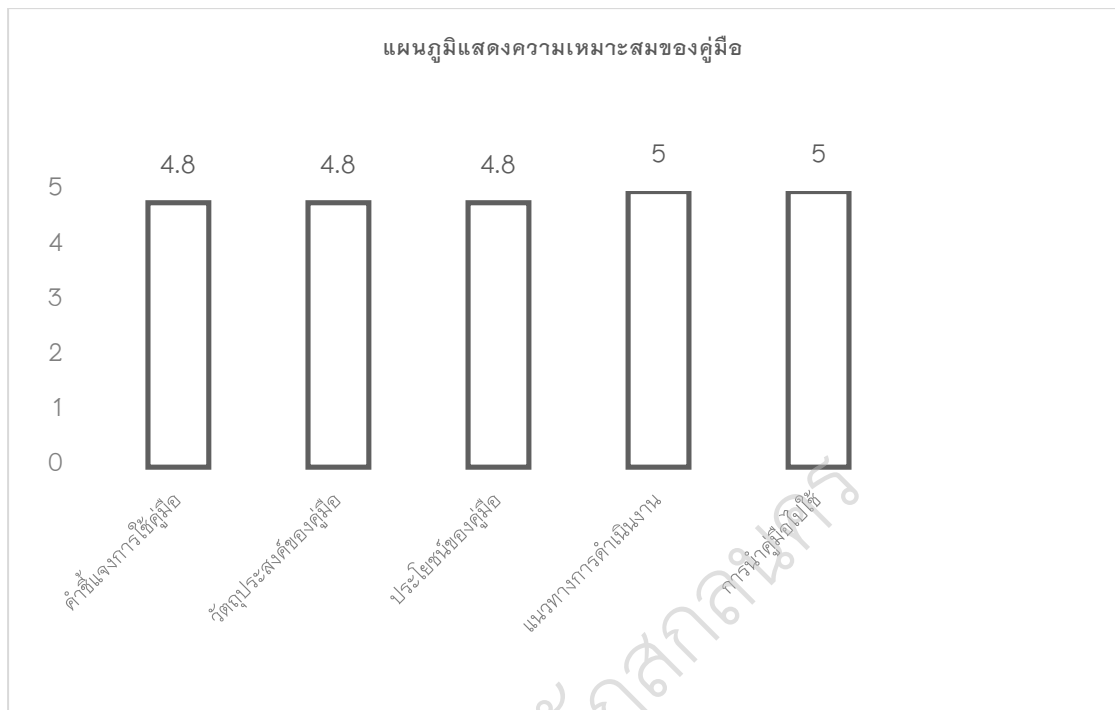
ชั้นที่ 1 ผลการร่างคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยร่างคู่มือโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรายละเอียดของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยองค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย คำชี้แจง วัตถุประสงค์ความเป็นมา ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การนำคู่มือไปใช้

ชั้นที่ 2 ผลการประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลการประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 43

ตาราง 43 ผลการประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ด้านที่ | รายการ                | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล  |
|---------|-----------------------|-----------|------|-----------|
| 1       | คำชี้แจงการใช้คู่มือ  | 4.8       | .44  | มากที่สุด |
| 2       | วัตถุประสงค์ของคู่มือ | 4.8       | .44  | มากที่สุด |
| 3       | ประโยชน์ของคู่มือ     | 4.8       | .44  | มากที่สุด |
| 4       | แนวทางการดำเนินงาน    | 5.0       | .00  | มากที่สุด |
| 5       | การนำคู่มือไปใช้      | 5.0       | .00  | มากที่สุด |
|         | รวมเฉลี่ย             | 4.88      | .26  | มากที่สุด |

จากตาราง 43 พบว่าผลการประเมินคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่าย  
ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า คู่มือมี  
ความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย ดังนี้ แนวทางการดำเนินงานและการนำคู่มือไปใช้ ( $\bar{X}=5.0$ ) รองลงมาคือ  
คำชี้แจงการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์ของคู่มือ และประโยชน์ของคู่มือ ( $\bar{X}=4.8$ ) ตามลำดับ  
ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 แผนภูมิแสดงความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี  
ประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) พัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4) ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5) จัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการใน 2 ขั้นตอนประกอบด้วย

- 1) การศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสอบถามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ จำนวน 265 คน

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 2 มาร่างกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสอบถามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.80-1.00

ระยะที่ 5 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำร่างคู่มือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดทำเป็นคู่มือฉบับสมบูรณ์

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย 6) การติดตามการประเมินผล

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าความต้องการจำเป็น PNI <sup>modified</sup> ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมเท่ากับ

( $PNI_{\text{modified}} = 0.084$ ) เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการติดตามการประเมินผล ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 10 โครงการ/กิจกรรม และ 15 ตัวชี้วัด

4. การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 กลยุทธ์ และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 กลยุทธ์ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้

5. คู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แนวทางการดำเนินงานและการนำคู่มือไปใช้ รองลงมาคือ คำชี้แจงการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์ของคู่มือ และประโยชน์ของคู่มือตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีทักษะภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย 6) การติดตามการประเมินผล

จากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของเครือข่าย การมีทักษะภาวะผู้นำ การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย และการติดตามการประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบมีความสำคัญต่อการพัฒนาการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมกันช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้การนิเทศได้แก้ปัญหา พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น โดยเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพการสอนของครู ช่วยให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน และเป็นประโยชน์เกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเข้าใจตนเองและสามารถปรับปรุงวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน การนิเทศเป็นเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ และเทคนิคการสอนที่ดีระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ ช่วยตรวจ สอบและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ว่าบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีจุดใดที่ควรปรับปรุง สนับสนุนให้ครูดัดด้นและพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และสามารถปรับวิธีการสอนให้ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยให้ครูสร้างบรรยากาศ ในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้เรียน ช่วยให้ครูสามารถติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้ได้อย่างทันท่วงที การนิเทศสามารถส่งเสริมให้ครูและ

บุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ช่วยให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่งในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา มงคลสิทธิ์ (2562, บทคัดย่อ) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย 2) การประสานแสวงหาผู้ร่วมพัฒนาเครือข่าย 3) การสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) การบริหารจัดการเครือข่าย 5) การติดตามผลพัฒนาการปฏิบัติงานของเครือข่าย และ 6) การธำรงรักษาสร้างความต่อเนื่องของเครือข่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนเดช ยงค์กมล (2562, หน้า 86) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 1) โครงสร้างสมาชิกเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบาย 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรม 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล 6) การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงาน 7) การติดต่อสื่อสารภายในเครือข่ายและรูปแบบวิธีการติดต่อสื่อสารภายในเครือข่ายที่หลากหลายสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาลิกา อัครนิตย์ (2562, หน้า 35) กล่าวว่า องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ 5) ด้านการประสานงานของเครือข่าย 6) ด้านการติดตาม ประเมินผล 7) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 8) ด้านทรัพยากรท้องถิ่น 9) ด้านนโยบายทางการศึกษา และ 10) ด้านเทคโนโลยี

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ ( $PNI_{modified} = 0.084$ ) เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการติดตามการประเมินผล ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การติดตามการประเมินผล ของการนิเทศการศึกษามีความสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้า

การติดตามจะช่วยให้ทราบว่ากรณีเหตุการณ์การศึกษาที่ดำเนินการไปแล้วนั้น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด และเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ การติดตามผลการประเมินจะช่วยให้เห็นว่าส่วนใดของกรณีเหตุการณ์ที่ดำเนินการได้ดี และส่วนใดที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้กรณีเหตุการณ์ในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อมูลจากการติดตามการประเมินผล สามารถนำมาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในกรณีเหตุการณ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น การติดตามและรายงานผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ว่ากรณีเหตุการณ์ศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและสามารถตรวจสอบได้ ผลที่ได้จากการติดตามการประเมินผล จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนากรณีเหตุการณ์ศึกษาในอนาคต การจัดสรรทรัพยากร และการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการติดตามการประเมินผลของกรณีเหตุการณ์ศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการประกันคุณภาพและพัฒนากรณีเหตุการณ์ศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายใน โดยการสร้างทีมงาน จะทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาตนเอง หากครูผู้สอนได้รับการนิเทศ ติดตาม สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ก็จะสามารถพัฒนางานอาชีพของตนเอง พัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ตุงคะสิริ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของกระบวนการจัดการองค์การซึ่ง William A. Shrode และ Dan Voich, Jr. ได้ให้คำนิยามว่าการจัดการคือ “กิจกรรมหรือกระบวนการสำหรับการประสานและบูรณาการการใช้ทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ด้วยการให้คนซึ่งคนจะใช้เทคนิคและข่าวสารในโครงสร้างขององค์การ” สอดคล้องกับงานวิจัย ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 9 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การติดตามและการประเมินผลเป็นหัวใจของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ งานที่มีความซับซ้อนและต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงยิ่งต้องมีการติดตามและประเมินผลที่จริงจัง การติดตามผลและประเมินผลที่ทรงพลังที่สุดคือ การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจัดเป็นการประเมินผลแบบ “เอื้ออำนาจ” (empowerment evaluation) การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือหรือกลไกอย่างหนึ่งในการระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือระดมปัญญาจากหลากหลายมุมมอง หลากหลายแนวคิด หลากหลายบทบาทเข้าร่วมกันผลักดันกิจการหรือ

โครงการที่มีความซับซ้อนมีผลลัพธ์อย่างสูงส่งได้ยากให้เกิดผลในลักษณะ“เหนือความคาดหมาย”สอดคล้องกับคู่มือการปฏิบัติงานของ นลินรัตน์ สุขนิตย์กิตติกุล (2563, หน้า 1) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลโครงการเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโครงการ การประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการที่ให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้ทราบข้อบกพร่องจุดเด่นจุดด้อยของโครงการและทราบว่าโครงการได้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายเพียงใดแล้วช่วยให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. การพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 10 โครงการ/กิจกรรม และ 15 ตัวชี้วัด ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกระบวนการพัฒนาประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 25) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารกลยุทธ์ว่า มี 4 ขั้นตอน ดังนี้
- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุมกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงศรัภย์ เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 50) ได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนากลยุทธ์และสรุปว่ากระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย
- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป ทับโพน (2563, หน้า 25) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน สังกัดเทศบาล ได้สรุปการพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทาง 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์

ไปปฏิบัติ และ 5) การประเมิน ผลงานและควบคุมกลยุทธ์ ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผ่านกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ตามขั้นตอนทำให้ กลยุทธ์มีองค์ประกอบครบสมบูรณ์ ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไปได้

4. การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้าง เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัด ด้านความเหมาะสม และความเป็นไป ได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน แสดงว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานเพื่อให้ได้มา ซึ่งกลยุทธ์นั้น ได้ผ่านกระบวนการทางทฤษฎีหลายขั้นตอน ทั้งการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อันได้มาซึ่งความ ต้องการจำเป็นของกลยุทธ์ จากการพัฒนากลยุทธ์โดยใช้การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) และการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ จากการ สอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นกลุ่มผู้ใช้กลยุทธ์ ทำให้ได้กลยุทธ์ที่มี ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ เกลยนาค (2557, หน้า 219) ได้ศึกษากลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 การประเมินกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ผล การประเมินกลยุทธ์ในด้านความเหมาะสม ประโยชน์ และการมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 308) ได้ศึกษากลยุทธ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการประเมินมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกองค์ประกอบทั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม

และตัวชี้วัดความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา วัชรสังกาต (2564, หน้า 249) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการประเมินกลยุทธ์ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าการได้มาซึ่งกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการวิจัยและการพัฒนากลยุทธ์อย่างหลากหลายขั้นตอนจึงจะเกิดความเชื่อมั่นว่าได้กลยุทธ์ที่มีความน่าเชื่อถือ มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ได้จริง จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้

5. คู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์ของคู่มือ ประโยชน์ของคู่มือ แนวทางการดำเนินงาน และการนำคู่มือไปใช้ กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แนวทางการดำเนินงาน และการนำคู่มือไปใช้ รองลงมาคือ คำชี้แจงการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์ของคู่มือ และประโยชน์ของคู่มือตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากคู่มือถูกสร้างให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัย โดยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1) จัดทำคู่มือฉบับร่าง โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และ 3) การปรับปรุงแก้ไขคู่มือให้สมบูรณ์ นอกจากนี้คู่มือที่สร้างขึ้นยังมีแนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้จริง แนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม หากไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้ แนวทางสำคัญในการนำกลยุทธ์ไปใช้ คือการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ แจ้งให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ

กลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจนสร้างความเข้าใจในบทบาทของแต่ละคน ทั้งการประชุม การนำเสนอ ทางอีเมล อินเทอร์เน็ต เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนเข้าถึงข้อมูลได้ พิจารณาว่า โครงสร้างปัจจุบันสนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์หรือไม่ หากจำเป็น อาจต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม จัดสรรงบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยี และเครื่องมือต่าง ๆ ให้เพียงพอและสอดคล้อง กับแผนปฏิบัติการที่รองรับกลยุทธ์ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ฝึกอบรมและ พัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินกลยุทธ์

แปลงกลยุทธ์ระดับสูงไปสู่แผนปฏิบัติการที่เฉพาะเจาะจง มีรายละเอียดของกิจกรรม ผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา และตัวชี้วัด กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมหรือโครงการ อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของ บูรณาการกลยุทธ์เข้ากับ การทำงานประจำวัน ทำให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ ไม่ใช่สิ่งที่ทำเพิ่มเติม ระบุตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อติดตามความคืบหน้าของการดำเนินกลยุทธ์ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการ ดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) สื่อสารผลการ ดำเนินงานให้ทีมงานทราบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ หากผลการประเมินไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ควรมีการ ทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการให้เหมาะสม มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนกลยุทธ์ ส่งเสริมค่านิยมที่สอดคล้อง เช่น การมุ่งเน้นผลลัพธ์ การทำงานร่วมกัน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจ สร้างระบบการให้รางวัลและการยอมรับที่ส่งเสริม พฤติกรรมที่สอดคล้องกับการดำเนินกลยุทธ์ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารระดับสูงต้อง แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและเป็นผู้ดำเนินการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อติศร ก้อนคำ (2563, หน้า 267) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4) ความเป็นมา 5) กลยุทธ์ 6) แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และ 7) บทบาทและหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ ขนอม (2564, หน้า 173-174) ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือครูในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ขอบข่ายและองค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ บทที่ 1 บทนำ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบของคู่มือ เนื้อหาของคู่มือ บทที่ 2 คำชี้แจงในการใช้คู่มือ บทที่ 3 ด้านผู้เรียน บทที่ 4 ด้านหลักสูตร และการสอน หนังสืออ้างอิง ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือโดยรวมมีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 120) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ คศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คู่มือควรมี องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลยุทธ์การพัฒนา ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน 4) แนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้ และ 5) แหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากข้อค้นพบของการวิจัยในครั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็น แนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัด

1.2 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ควรนำคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ พัฒนาการนิเทศการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแนวทางในการนิเทศการศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษาและชุมชนไปใช้ เพื่อให้การพัฒนากิจการนิเทศการศึกษาเกิดประสิทธิผลโดยการประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ชัดเจน เช่น การศึกษาแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนากิจการนิเทศการศึกษา

2.2 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้เข้าใจแนวทางและกลยุทธ์ที่มีอยู่ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้น

2.3 วางแผนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ พร้อมทั้งศึกษาผลกระทบต่อการนิเทศการศึกษา และแนวทางการพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของเครือข่าย  
ประกันคุณภาพภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์  
ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข  
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยาณี ชุ่มชื่น. (2560). คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในระบบดูแล  
ช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนหอวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลย์วิสาข์ ธาราวร. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อพัฒนา  
ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับ  
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลทัต หงษ์ขยางกูร และคณะ. (2565). การสร้างและการบริหารเครือข่าย. สถาบัน  
นโยบายสาธารณะ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กุลสุมาลวดี ศิริโกมุท. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัด  
มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม.
- ก่อกนิษฐ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกสรี ลัดเลีย. (2557). การพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามจังหวัดชายแดน  
ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2562). ผู้นำกับการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. สาขาวิชา  
ศึกษาศาสตร์ สุโขทัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กฤษณา มุขทอง (2559, หน้า 261). การสร้างเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้ห้องเรียนธรรมชาติ  
เกษตรอินทรีย์ สวนเกษตรดาดฟ้า สำนักงานเขตหลักสี่กรุงเทพมหานคร.  
สารนิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ขจรวรรณ ภู่อจระ (2564).รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จรัญ น่วมมะโน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จณิสตา สมบูรณ์. (2565).กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์จิรา บุญมี. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(2), 50-65.
- จันทร์ฤทัย พานิชศุภผล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางภาษาอังกฤษของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ เป็งมล. (2556). กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในอนาคต. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิรนนท์ นุ่นชูตัน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สุโขทัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิรภัทร มหาวงศ์ และคณะ. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง. วารสารศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18(4), 114-127.
- จิราภรณ์ จันทา. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, 9(5), 1964-1980.

- จิรัฐ ภัทร์เบญจนันท์. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.
- จิระศักดิ์ สร้อยคำ. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทาง  
วิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2560). กลยุทธ์การบริหารสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกองทัพเรือ  
ตามแนวคิดการสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม.  
วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉวีวรรณ คำลี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา  
อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธาร สมานธิ. (2560). การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตร  
อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม  
จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชลาล ไชยชมภู. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในกระบวนการจัดทำแผน  
ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชัชวาล แอร์มหล้า. (2556). เครือข่ายในงานพัฒนาชุมชน. คณะมนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชูลีวัลย์ รักษาภักดี. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาครูอนุบาลในการ  
จัดกิจกรรมเสรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ญาณินท์ พลับจีน. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ณัฐชา จันทร์ตา. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกัญญ์ ใจกันหา. (2561). *กลยุทธ์การบริหารจัดการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ณัฐนันท์ พิทยะภักดิ์. (2558). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคกลางตอนล่าง 2*. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 6(1), 45-63.
- แดนไพโร สีมาคาม. (2564). *กลยุทธ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ตฤณ ศุภโชคอุตมชัย. (2557). *กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ทนนเดช ยงค์กมล. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา  
ของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทัศนียา ชื่นเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทัศนพร ปุ่มลีดา. (2559). การนำกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพ  
การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทอดเกียรติ วงศาโรจน์. (2557). การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายปฏิบัติการชุมชน  
และมวลชนสัมพันธ์เพื่อป้องกันอาชญากรรม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธาริณี จินดาธรรม. (2560). กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน.  
วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นงศรัทธา เคนไชยวงศ์. (2561). กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ  
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- \_\_\_\_\_. (2562). กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ  
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น  
พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นลินรัตน์ สุขนิത്യกิตติกุล. (2563). คู่มือการปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผล.  
กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- นพภัสสร ศิริวัฒนมิชัย. (2562). การพัฒนาคู่มือส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ สำหรับ  
เกษตรกรบ้านหนองดอกแป้น ตำบลหนองดอกแป้น อำเภอยางตลาด จังหวัด  
กาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นพฤทธิ พิทักษ์. (2559). การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุมชนในเขต  
เทศบาลเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม.

- นฤมล ตุงคะสิริ. (2559). รายงานวิเคราะห์การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ คณะครุศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม.
- นฤมล ทัดสา (2564). กลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล อึ้งเจริญ. (2564). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นฤมล ฤทธิแสง. (2562). การพัฒนาแนวทางการบริหารกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นัยนา ฉายวงศ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ผลผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิพา ตรีเสถียรไพศาล. (2560). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน : กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- \_\_\_\_\_. (2556). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

- บังอร เทพโกมุท. (2555). *การพัฒนาคู่มือสำหรับผู้ปกครองเพื่อการจัดกิจกรรมในการฝึกอาชีพของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสถาบันราชานุกูล*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยา วีระกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (โครงการส่งเสริมการเขียนตำราทางวิชาการ).
- ปกรณ์ ปรียากร. (2558). *การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 19) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ปอส์ ไกรวิญญ์. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประทีป ทับโพน. (2563). *กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน สังกัดเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประภาพร จันทรศมี. (2559). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยนันท์ ปิตุโต. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา*. ดุษฎีนิพนธ์ พธ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย. (2540). *การสนองความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะสารสนเทศทางการพยาบาลและอุปสงค์ผ่านผลของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุย้อนกลับ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนา นวลไธสง. (2561). *รายงานผลการใช้แบบฝึกเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เรื่อง Go to the market โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ (Role-play Method) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. นครราชสีมา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *ราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พชรวิทย์ จันทรศิริ. (2560). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

- พรปรีดิ์ คงนันทิพัฒน์. (2559). กลยุทธ์การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร  
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.  
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรพนา บัญญัติโต. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูของ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัด  
อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา.
- พลศจกรณ์ พิมพิชัยกุล. (2561). การพัฒนาคู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ  
โรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโข (พรสุทธิชัยพงศ์) ดร. และคณะ. (2560). การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือในการเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุขององค์กรชุมชน ใน  
อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย: วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี.
- พระดาเหณี บุตรสีทา. (2557). การสร้างเครือข่ายและการจัดการเครือข่ายในการ  
เผยแพร่พระพุทธศาสนาของชุมชนบ้านพชรมนต์อำเภอสว่าง  
จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พารดา หาบ่านแท่น. (2563). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
พอเพียงที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
ศึกษาธิการ ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร.
- พัชรินทร์ จันทาพูน. (2557). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ รุจิชีพ. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2.  
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- พิภพ เสวกรวรรณ. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กำแพงเพชรเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏกำแพงเพชร.
- พิรพัฒน์ รุ่งเรือง. (2561). ยุทธศาสตร์การสร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูป  
การผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ.  
\_\_\_\_\_. (2555). การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: พื้นฐานการศึกษา  
ด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทย  
สัมพันธ์.
- พิเศษ ปันรัตน์. (2556). แนวทางการจัดทำหลักและวิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามแนว  
บริหารตามแนวบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์.
- พิชิต โกพล. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพิ่มศักดิ์ บัวรัญ. (2559). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารทาง  
วิชาการ สมุทรสาคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ไพเราะ เชื้อสาย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมกับความ  
พึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

- ไพศาล ศิวเวทีกุล. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะชีวิตในยุคดิจิทัลสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาณุมาศ เฉลยนาท. (2557). กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมตต์ เมตต์การุณจิตต์. (2556). ยุทธศาสตร์การพัฒนา : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติเชิงรุก. นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย.
- มนตรี ถ้ำหิน. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0 วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยมนพร เอกปัสชา. (2557). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รณิ เหลี่ยมแสง. (2561). กลยุทธ์การบริหารจัดการการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ระย้า คงขาว. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เรวัช ศรีแสงอ่อน. (2561). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- วรรณิกา อภัยภักดี. (2561). รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์. นครสวรรค์: โรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์.
- วรรณิ ภิรมย์คำ. (2558). รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วาสนา บุญมาก (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการได้ชการพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย ไกลละสุต. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก [http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km\\_53/km\\_team53.htm](http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm)
- วันชาติ แก้วปาน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยา อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัฒนา สายเชื้อ. (2561). กลยุทธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลในงานวิชาการของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาริ ชมชื่น. (2559). กลยุทธ์การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- วาลิกา อัครนิธย์. (2562). กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม:  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิชัย มานะพิมพ์. (2556). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน  
ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์. (2563). กลยุทธ์การป้องกันการคุกคามทางเพศของนักเรียนใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร.
- วีระยุทธ สอนกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรม  
การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัย  
หาดใหญ่.
- วิลาวุธ จันทไชย. (2558). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนในจังหวัด  
กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์  
ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิเชียร ทรงศรี. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศรินกัสน์ โพธิ์ศรีมาตร. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัย  
ปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม.  
กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศักดิ์ดา พรหมกุล (2565). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อ  
โรงเรียนคุณภาพ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 16(2), 1-12.

- คันสนีย์ อินสาร. (2562). รูปแบบการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียน  
สืปศิลป์แผ่นดินล้านนา มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์ (ศูนย์วิจัยศาสนาสาธิต  
เชิงรุก). วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริณี ปราบหลอด. (2558). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์  
ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย โพธิ์วัฒน์. (2557). การศึกษาความต้องการจำเป็นการสอนงานของหัวหน้างาน  
ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ.  
วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ.
- ศิริวรรณ ลีกิจเจริญผล. (2559). การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอน  
ของครูภาษาอังกฤษ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภลักษณ์ มีปาน. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียน  
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท  
กรุงเทพ.
- เศกสรร สกนธวัฒน์. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะ  
เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ตามแนวคิดการเสริมสร้างนักเรียนให้มี  
ความเป็นพลเมืองดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สน สุวรรณ (2556). นิเทศการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ. เข้าถึงได้จาก  
<https://suwanlaong.wordpress.com/2013/10/14/>
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ.(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมพิศ กาติบ. (2556). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ภูเขาสูงภาคเหนือตอนบน.  
วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สรญา วัชรสังกาศ. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของ  
นักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น  
พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สิริกร ประสพสุข. (2555). การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้  
เพิ่มเติมภาษาอังกฤษ สำหรับครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5. วารสารบริหารการศึกษาบัว  
บัณฑิต, 12(3), 39-51.
- สิริชัย นนทะศรี (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิทธิเดช ฐานปัญญา. (2558). ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ  
ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏนครปฐม.
- สุชาติ ธาดาธำรงเวช. (2558). วิสัยทัศน์การบริหารระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 2020.  
คณะเศรษฐศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดา มงคลสิทธิ์. (2562). กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัด  
การศึกษาในโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2562). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
มหาสารคาม: โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์.
- สุนีย์ ชัยสูงสังข์. (2557). กลยุทธ์การบริการวิชาการเพื่อ เสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21  
ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุปรียา ชินพะวอ. (2562). การพัฒนาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สุพิช ชัยมงคล. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน  
ระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเชียงราย.

- สุภาพร ธรรมสอน. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของศึกษานิเทศก์เพื่อ  
การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 26(1), 120.
- สุริพร ประภาพาร. (2560). ผลการใช้คู่มือการจัดประสบการณ์แบบร่วมมือร่วมกับการใช้  
ปัญหาเป็นฐาน ที่มีต่อทักษะการคิดแก้ปัญหา พัฒนาการและพฤติกรรม  
ช่วยเหลือของเด็กปฐมวัยการวิจัยและพัฒนาการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก. (2558). การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4).  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนेत्रา แสงรัตนกุล. (2558). การพัฒนาคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน  
รายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน. คณะ  
ศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ ไชยวุฒิ. (2560). การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). รูปแบบการบริหารและการจัด  
การศึกษาแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานบริหารและจัดการศึกษา.  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ภูเขา  
สูงและถิ่นทุรกันดาร. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2558). แนวทางการนิเทศ. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- \_\_\_\_\_. (2562). แนวทางการนิเทศในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของ  
ผู้เรียน. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- \_\_\_\_\_. (2564). ศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศ. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- \_\_\_\_\_. (2565). นโยบาย จุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ 2565:  
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*.  
 กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: บริษัทนาเพรส จำกัด.
- สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ (2566). *การวัดผลการประเมินผล*. เข้าถึงได้จาก  
[https://www.opsmoac.go.th/km-km\\_org\\_center-files-391991791879](https://www.opsmoac.go.th/km-km_org_center-files-391991791879)
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 9. (2562). *การพัฒนารูปแบบการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในยุคประเทศไทย 4.0*. กลุ่มตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการภาค 9 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ. (2558). *การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร*.  
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- \_\_\_\_\_. (2564). *แนวทางการนิเทศการจัดการศึกษาเชิงรุก*. สำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม:  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนวัช ไชขาว. (2564). *ทักษะการนิเทศของครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*.  
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ ศรีพอ. (2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม*.  
 วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อรอุมา บวรศักดิ์. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมี  
วิจารณญาณ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.*  
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อดิสร ก้อนคำ. (2563). *กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ  
สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- อภิสร โชติภากรณ์. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้าน  
การเรียนรู้ในยุคประชาคมอาเซียนของผู้เรียนโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร.*  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิรักษ์ ขนอม. (2564). *การพัฒนาคู่มือครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางโรงเรียน  
มาตรฐานสากลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อุดมสิน คันธภูมิ. (2558). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา  
คุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.
- Agranoff, Robert. (2006). *Inside Collaborative Networks: Ten Lessons for  
Public Managers [Special issues]. Public Administrative Review.* 66(6),  
56–65 Boston: Pearson Education, (5<sup>th</sup> ed. in bc. Huxam (Ed.), *Creating  
collaboration advantage.*
- Bateman, Thomas S. & Scott A. Snell. (2007). *Management: Building Competitive  
Advantage.* (4<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Bellon, Jerry and others. *Classroom Supervision and Instructional improvement.* Iowa:  
Kendall Hunt. 1976.
- Bitter, G. G., Hatfield, M. M. & Edwards, N.T. (1989). *Mathematics Methods for The  
Elementary and Middle School.* Boston: Allyn and Bacon.
- Bullis, E.W. (1980, October). "Perceptions Elementary School Principal Concerning Their

- Briggs, T. H., & Joseph. J. (1952). *Improving instruction through supervision*. New York: McMillan.
- Chester, N.M. (1996). *An Introduction to School Administration: Selected reading*. New
- Dess, G.G. & Miller, A. (1993). *Strategic Management*. Singapore: McGraw–Hill, Inc.
- Fred, R. (2007). *Strategic Management: Concepts and Cases Pearson Prentice Hall*.  
USA: PWS –Kent.
- Goldhammer, R. and others. (1980). *Clinical Supervision*. 2nd ed. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behaviour in Organisations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (5th ed., 704 p.). Prentice–Hall International.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P. and Ross–Gordon, J. M. (1995). *Supervision and Instructional Leadership: A Development Approach* (3rd ed.).  
Massachusetts: Allyn and Bacon.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Supervision and Instructional Leadership A Developmental Approach*. 5<sup>th</sup>. The United States of America. Allyn and Bacon.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Supervision and Instructional leadership*. 8th ed. Boston: Pearson Education.
- Gill, R. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. London: SAGE Publications.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw–Hill.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiated supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Harris, B. M. (1975). *Supervisory Behavior in Education*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- \_\_\_\_\_. (1963). *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey: Prentice–Hall.
- \_\_\_\_\_. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 2d ed. New Jersey: Prentice–Hall
- \_\_\_\_\_. (1985). *Supervisory behavior in education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.

- Johnson and Scholes. (1999). *Comparisons of three analytic approaches*. Journal of Applied Psychology, 80(1), 94–100
- Kaufman & English. (1981). *Needs Assessment Concept and Application*. (3rd ed.) United states of America: Education technology.
- Krajewski, Robert J., John S. Martin and John C. Walden. (1983). *The Elementary School.Principalship: Leadership for the 1980s*. New York: Holt
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities.” Journal for Educational and Psychological Measurement 30, 3: 607–610
- Lawrence Shulman. (1993). *Those Who Understand : Knowledge Growth in Teaching*. Educational Researcher.
- Oliva, P. F., & Pawlas, G. E. (2004). *Supervision for today’s school*. United State of America: Malloy Lithographing.York: McMillan Company.Role in Supervision, Dissertation Abstracts International. 49 (643): 1846–A.
- Rinehart and Winston.Spears, H. (1967). *Improving the supervision of instruction*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Stufflebeam, D.L. et. al. (1971). *Educational Evaluation and Decision Making*. n.p
- Starkey, Paul. (1997). *Networking for Development*, International Forum for Rural Transport and Development. London
- Spears, Harold. (1967). *Improving the Supervision of Instruction*. New York: Prentice–Hall.
- Seymour and Lee. (Dec 1999). *Research Development and Validation of a Principals Information Age Technology*. [online]. Available: <http://www.DAO.COM> DAI–A60/60, P1859. 25 August 2011.
- Tilahun, B. (1998). *The Kind of School Supervision Needed In Developing: Administration*.
- Thompson, A. A. Jr. & Strickland, A. J. (1995). *Strategic Management: Concept and Cases*. (8th ed). New York: Business.

- Wheelen, T.L. and Hunger, J.D. (1999). *Management and Business Policy: Entering 21th Century Global Society*. 7th ed. New Jersey: Prentice–Hall.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. (8th ed). New Jersey: Prentice – Hall.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Management and Business Policy: Entering 21th Century Global Society*. 7th ed. New Jersey: Prentice–Hall.
- Wright et.al. (1992). *Strategy Management*. Boston: Allyn and Bacon.
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments*. Thousand Oaks: Sage Publications.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก  
คู่มือการใช้กลยุทธ์



คู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการ  
 นิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

รัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## คำนำ

การจัดทำคู่มือการใช้ “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เล่มนี้ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ ความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ แนวทางการดำเนินงาน การนำคู่มือไปใช้ เกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญในการจัดทำคู่มือเพื่อการวิจัยที่สมบูรณ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ต่อไป

รัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง

2567

## สารบัญ

| เรื่อง                                                                                                                                                                                       | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| คำนำ .....                                                                                                                                                                                   | ก    |
| สารบัญ .....                                                                                                                                                                                 | ข    |
| คำชี้แจงการใช้คู่มือ .....                                                                                                                                                                   | ค    |
| วัตถุประสงค์ของคู่มือ .....                                                                                                                                                                  | ค    |
| ตอนที่ 1 ความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ .....                                                                                                                                                    | 1    |
| ตอนที่ 2 ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ .....                                                                                                                                                 | 6    |
| ตอนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... | 8    |
| ตอนที่ 4 การนำคู่มือไปใช้ .....                                                                                                                                                              | 11   |
| บรรณานุกรม .....                                                                                                                                                                             | 16   |

## คำชี้แจงการใช้คู่มือ

คู่มือการใช้ “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เล่มนี้ เป็นแนวทางการดำเนินงานให้กับ คีษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

1. คีษาคู่มือการใช้ กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

2. ร่วมกันวางแผนในการดำเนินงานตามกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## วัตถุประสงค์ของคู่มือ

คู่มือการใช้ “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจในกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

2. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจสามารถนิเทศ ติดตาม การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล

## ตอนที่ 1

### ความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ

กลยุทธ์มีความสำคัญกับการพัฒนาด้านการศึกษา เป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิธีดำเนินการที่ชัดเจน ทั้งนี้มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ สร้างการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพิ่มโอกาสให้กับผู้เรียนเข้าถึงการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนานโยบายและเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์คณะบุคคลให้มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา ในพื้นที่พิเศษและระดับตำบล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 2)

กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วย 3 กระบวนการซึ่งได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร การนิเทศการศึกษาจะสำเร็จหรือได้ผลดีเพียงไรขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถในการดำเนินงานของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นผู้ทำงานร่วมกับครู เนื่องจากบทบาทของศึกษานิเทศก์ คือ ผู้ทำหน้าที่นิเทศ แนะนำ ชี้แนะ กระตุ้นให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เกิดความตระหนักและมีทักษะในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการนิเทศการศึกษา ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการพัฒนาระบบและมาตรฐาน การนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐานนโยบาย “การศึกษาวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม บริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐานและใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน และเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและ

ประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการคุณภาพ 3 ส่วน คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์สอดคล้องเชื่อมโยงกัน ในกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งศึกษานิเทศก์เป็นบุคลากรหลัก ในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาไปสู่กระบวนการจัดการเรียนการสอน กำหนดแนวทาง วิธีการนิเทศ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 1)

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะขยายออกไปจากการให้ความร่วมมือทางด้านการศึกษา ไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมควรจัดกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงาน/องค์กรที่สมัครใจ ที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือภายใต้หลักการกระจายอำนาจ และความเป็นนิติบุคคล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว สมบูรณ์ เรียบร้อยมีคุณภาพ และประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ องค์ประกอบหลักของเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีสมาชิก ผู้นำเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก การเรียนรู้ร่วมกัน การลงทุน การสื่อสาร การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และความสนใจร่วมกัน รวมทั้งสมาชิกต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาค สมัครใจ การแลกเปลี่ยน การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานโดยมีจุดหมายร่วมกัน (Greenberg & Baron, 1995; พิลิฐู เทพไกรวัล, 2554, หน้า 4)

เห็นได้ว่า การสร้างเครือข่ายการนิเทศ เป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ การรวมตัวของเครือข่ายอาจเกิดขึ้นเพื่อทำภารกิจใด ๆ ที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้วสำเร็จลุล่วงสามารถที่จะยุบสลายไป และหากเมื่อมีความจำเป็นก็อาจเกิดขึ้นใหม่ได้อีก หรืออาจจะเป็นเครือข่ายที่มีกิจกรรมร่วมกันในระยะยาวก็ได้ ดังนั้นการจัดตั้งเครือข่ายจึงต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 7 อย่าง ได้แก่ การรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (common perception) การมี

วิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) ความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (mutual interests/benefits) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (stakeholders participation) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) การเกื้อหนุนพึ่งพากัน (interdependent) และการปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (interaction) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 167-175)

จากรายงานผลการนิเทศของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า การนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เท่าที่ควร เนื่องจากศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้ทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา สอดคล้องเต็มศักยภาพ อาจเนื่องจาก ภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา แต่เป็นการทำงานเชิงนโยบาย รวมทั้งจำนวนศึกษานิเทศก์ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาไม่เพียงพอ การบรรจุแต่งตั้งศึกษานิเทศก์ไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งการติดต่อประสานงานของเครือข่ายการนิเทศการศึกษาและบทบาทในการดำเนินงานที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะงานนโยบาย ที่ต้องการความร่วมมือในการขับเคลื่อนของแต่ละเขตพื้นที่ (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2564, หน้า 6)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การนิเทศการศึกษา ประสพผลสำเร็จได้ นอกจากนี้ เครือข่ายความร่วมมือการนิเทศการศึกษายังเป็นตัวกลางสำคัญในการประสานความร่วมมือทั้งด้านการระดมทรัพยากร การสร้างสรรค์ และพัฒนาการนิเทศร่วมกัน อีกทั้งการใช้เครือข่ายเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือในการแก้ปัญหา และการพัฒนางานตามนโยบาย จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา กระบวนการนิเทศการศึกษา ในการสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนางานของศึกษานิเทศก์ อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนในลำดับต่อไป

## ตอนที่ 2

### ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ

คู่มือการใช้ กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีความสำคัญและเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา การทำงานร่วมกัน ในระบบการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคู่มือที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยประโยชน์ของคู่มือ มีดังนี้

- 1.ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการนิเทศการศึกษาของ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุด
3. หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการในสถานศึกษาได้ตามความเหมาะสม
4. ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำ ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน
5. คู่มือช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการศึกษา เช่น ครู ผู้บริหาร และ บุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางในการสร้างความร่วมมือการทำงานเพื่อพัฒนาการนิเทศ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และ ประสบการณ์ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้การนิเทศมีความหลากหลายและสามารถ ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีได้คุณภาพ
7. คู่มือช่วยให้สามารถพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่ตอบสนองต่อความ ต้องการและแก้ปัญหาในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. เครือข่ายความร่วมมือทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ ระหว่างสมาชิก ซึ่งจะช่วยพัฒนาวิธีการสอนและการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

9. สมาชิกในเครือข่ายสามารถเรียนรู้จากกันและกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการนิเทศการศึกษา
10. การทำงานร่วมกันในเครือข่ายช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน
11. คู่มือช่วยกำหนดมาตรฐานและแนวทางในการนิเทศที่ชัดเจน ทำให้การนิเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
12. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือช่วยสนับสนุนการพัฒนาการนิเทศอย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
13. การทำงานร่วมกันในเครือข่ายช่วยให้สามารถระบุและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ตอนที่ 3

## แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การดำเนินงานตามกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการ  
นิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

#### ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
การดำเนินการประเมิน และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกองค์กร การ  
ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคโดยใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์  
เพื่อนำไปวางแผนกลยุทธ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์  
สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน โดยดำเนินการดังนี้

1. จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของโรงเรียน
2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง หมายถึง สิ่งที่มีต่อการ  
ดำเนินงานภายในสถานศึกษา เช่น การบริหาร การเงิน ทรัพยากร เป็นต้น
3. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน หมายถึง สิ่งที่ทำให้การ  
ดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่ไม่สามารถกระทำได้ดี ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ  
ของการพัฒนาการนิเทศการศึกษา
4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์โอกาส หมายถึง สภาวะแวดล้อม  
ภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการนิเทศการศึกษาซึ่งต้องคาดคะเนการ  
เปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการ  
มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นต้น
5. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์อุปสรรค หมายถึง สภาวะแวดล้อม  
ภายนอกที่คุกคามต่อการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เช่น สภาพทางสังคม วัฒนธรรม  
เทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น

6. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

### ขั้นที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยการนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการกำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบ กำหนดตัวชี้วัดและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุดในแต่ละพันธกิจขององค์กรที่มีความเป็นไปได้ แล้ววิเคราะห์เลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์จะดำเนินการ ดังนี้

1. จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ได้แก่ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาการนิเทศการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

### ขั้นที่ 3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการ การวางแผนดำเนินงาน และการนำแผนงานต่าง ๆ การนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้กลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้น ต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยวิธีการนำภารกิจหลักที่ได้กำหนดไว้มาปฏิบัติ จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเกี่ยวพันกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนี้

1. สถานศึกษาจัดทำคำสั่งมอบหมายงานรับผิดชอบให้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานแต่ละแผนงาน/โครงการอย่างชัดเจน
2. สถานศึกษาจัดประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงการดำเนินงานแต่ละแผนงาน/โครงการก่อนการดำเนินงาน

3. สถานศึกษาจัดสรร ทรัพยากรและงบประมาณ สำหรับการดำเนินงานแต่ละแผนงาน/โครงการอย่างเพียงพอและทันตามกำหนด

4. สถานศึกษาดำเนินงานแต่ละแผนงาน/โครงการตามปฏิทินที่ได้กำหนดไว้

#### ขั้นที่ 4 การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์

การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการดูแลติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ พิจารณากว่ากลยุทธ์บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนร่วมในโครงการช่วยกันรับผิดชอบในการเลือกและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ สามารถดำเนินไปจนประสบผลสำเร็จได้ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้กระบวนการระดมสมอง การพิจารณา ทบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ กลยุทธ์ที่ได้จะถูกนำมาปฏิบัติแล้วมีการ ทบทวน ตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล หรือความเหมาะสมในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษาสามารถดำเนินการ ดังนี้

1. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม นิเทศ วัดและ ประเมินผลการพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่กำหนดในแผนงาน/โครงการ
2. คณะกรรมการดำเนินการวัดและประเมินผลการพัฒนาการนิเทศ การศึกษา ตามแผนงาน/โครงการและกิจกรรมอย่างจริงจังสม่ำเสมอ
3. ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำรายงานโครงการเสนอต่อผู้บังคับบัญชา
4. สถานศึกษารายงานผลการพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้หน่วยงานต้น สังกัดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
5. สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษาสู่ สาธารณชน และผู้เกี่ยวข้องทราบ

## ตอนที่ 4

### การนำคู่มือไปใช้

กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการใช้การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน ซึ่งผู้ร่วมสนทนาเห็นสอดคล้องกันว่า กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมทั้งรูปแบบ และองค์ประกอบของกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัด ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนามีข้อเสนอแนะในบางประเด็นเพื่อการพัฒนากลยุทธ์ให้สมบูรณ์ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตามข้อเสนอแนะ ได้กลยุทธ์ดังนี้

#### 1. วิสัยทัศน์

“เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง ยึดหยุ่น และทันสมัย เพื่อยกระดับการนิเทศการศึกษาสู่การเรียนรู้ที่ตอบโจทย์อนาคต สร้างครูและผู้นำที่พร้อมด้วยทักษะดิจิทัล ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต”

#### 2. พันธกิจ

- 2.1 พัฒนาทักษะการนิเทศ และทักษะด้านดิจิทัล ให้แก่ครูและผู้นำ
- 2.2 สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศ
- 2.3 พัฒนาระบบประเมินและปรับปรุงการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
- 2.4 ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและการติดตามผล

- 2.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษา

#### 3. เป้าประสงค์

เป้าหมายที่ 1 ครูและผู้นำมีทักษะการนิเทศและทักษะดิจิทัลที่ทันสมัย

เป้าหมายที่ 2 ครูและผู้นำสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศไปประยุกต์ใช้ได้จริง

เป้าประสงค์ ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงระบบการนิเทศมี  
ประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงการนิเทศได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

เป้าประสงค์ ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและ  
การติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

เป้าประสงค์ ที่ 5 สถานศึกษาเกิดความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่าง  
หน่วยงานการศึกษาและชุมชนในระดับพื้นที่

#### 4. กลยุทธ์

##### กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะการนิเทศและทักษะดิจิทัลให้แก่ครูและผู้นิเทศ โครงการ/กิจกรรม

1. จัดอบรมและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล  
สมัยใหม่ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ Online Course และการฝึกอบรมแบบ  
ผสมผสาน (Blended Learning)
2. จัดตั้งทีมพี่เลี้ยง (Mentor) ที่มีความเชี่ยวชาญในการนิเทศและการ  
ใช้เทคโนโลยีลงพื้นที่ช่วยเหลือครูและผู้นิเทศในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

##### ตัวชี้วัด

1. จำนวนครูและผู้นิเทศไม่น้อยกว่า 80 % เข้าร่วมการนิเทศและ  
อบรมทักษะดิจิทัล ภายใน 1 ปีการศึกษา
2. สัดส่วนครูและผู้นิเทศที่สามารถประยุกต์ใช้ทักษะการนิเทศและ  
ทักษะดิจิทัลใหม่ ๆ ในการสอนไม่น้อยกว่า 70% หลังจากได้รับการอบรม
3. ครูและผู้นิเทศที่เข้าร่วมการอบรม ไม่น้อยกว่า 80% มีคะแนน  
ประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป

##### กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศ โครงการ/กิจกรรม

1. สร้าง Platform Online หรือกลุ่มสื่อสังคมสำหรับครูและผู้นิเทศเพื่อ  
แบ่งปันข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาการนิเทศและการสอนที่ประสบ  
ความสำเร็จ
2. จัดกิจกรรม Workshop หรือสัมมนาเป็นประจำเพื่อให้ครูและผู้นิเทศสามารถนำเสนอแนวทางปฏิบัติและนวัตกรรมที่ได้ผลจริงในชั้นเรียน

### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ 80 ของครูและผู้นิเทศที่ใช้ Platform Online ในการแบ่งปันองค์ความรู้และนวัตกรรม
2. มีการจัดสัมมนาในรูปแบบ Online หรือ Workshop เกี่ยวกับการนิเทศและนวัตกรรมการสอน อย่างน้อย/ไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อ 1 ปีการศึกษา
3. ผู้เข้าร่วมสัมมนาหรือ Workshop มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และนวัตกรรมไม่ต่ำกว่า 3.51

### กลยุทธ์ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงการนิเทศอย่างยั่งยืน

#### โครงการ/กิจกรรม

1. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของครูและผู้นิเทศเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการนิเทศและรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบ
2. สร้างวงจรการประเมินที่เน้นการนำผลประเมินและข้อมูลจากการนิเทศไปปรับปรุงแผนการนิเทศประจำปี และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนแบบสำรวจและรายงานผลการนิเทศที่จัดทำทุกภาคการศึกษา อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี
2. สัดส่วนของข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ในการปรับปรุงแผนการนิเทศภายในปีการศึกษาถัดไป ไม่น้อยกว่า 70%
3. การประเมินความพึงพอใจของครูและผู้นิเทศที่มีต่อการปรับปรุงระบบนิเทศ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

### กลยุทธ์ที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและการ

ติดตามผล

#### โครงการ/กิจกรรม

1. พัฒนาและใช้ระบบนิเทศ Online ในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการประเมินผลและการให้คำแนะนำปรับปรุงแบบ Realtime
2. ส่งเสริมการใช้ Application หรือระบบติดตามผลที่มีความปลอดภัยและใช้งานง่าย เพื่อให้นักเรียน ครู และผู้นิเทศสามารถดูข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

### ตัวชี้วัด

1. สัดส่วนการนิเทศ Online เมื่อเทียบกับการนิเทศทั้งหมดในเขตพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 80%
2. ความถี่ในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการติดตาม อย่างน้อยเดือนละครั้งในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ
3. ระดับความพึงพอใจของครูและผู้นิเทศ ต่อระบบนิเทศ Online และการติดตามผลอยู่ในระดับเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

**กลยุทธ์ที่ 5** สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษาและ ชุมชน

### โครงการ/กิจกรรม

1. จัดเวทีประชุมระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและ สร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้นิเทศ ชุมชนและผู้ปกครอง โดยเน้นการบูรณา การเป้าหมายและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน
2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจใน ระดับพื้นที่ ได้แก่ กิจกรรมอบรมร่วมกับชุมชน กิจกรรมสาธารณ ประโยชน์ที่สร้างคุณค่า แก่สถานศึกษาและชุมชน

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนกิจกรรมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และ ผู้ปกครองอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา
2. สัดส่วนครูและผู้นิเทศที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างเครือข่าย ไม่น้อยกว่า 70% ของผู้ที่เข้าร่วมเครือข่าย
3. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมความร่วมมือที่ จัดขึ้น มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

## บรรณานุกรม

- กุลทัต หงษ์ขยางกูร และคณะ. (2565). *การสร้างและการบริหารเครือข่าย.สถาบันนโยบายสาธารณะ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชัคเชส.*
- พัชรินทร์ จันทาพูน. (2557). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- เมตต์ เมตต์การุณจิตต์. (2556). *ยุทธศาสตร์การพัฒนา : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติเชิงรุก. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการนิเทศ. กระทรวงศึกษาธิการ.*
- \_\_\_\_\_. (2565). *นโยบาย จุดเน้น สพฐ.ประจำปีงบประมาณ 2565: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- หน่วยศึกษานิเทศก์.(2564). *แนวทางการนิเทศการจัดการศึกษาเชิงรุก. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ (ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ)

1. ผศ.ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อรรถกร ชัยมูล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. ดร.อนุชิต จันทศิลา ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. ดร.คณอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนาจ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. ดร.ณิชากร นิธิวุฒิกาศัยศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ (ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย)

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา      อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.วัฒนา ภูด่านบัว      รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ
3. ดร.สุธินันท์ รักดีวุฒิ      ผู้อำนวยการโรงเรียนนาดีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
4. ดร.ศิริกัญญา สุวัฒน์      ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
5. ดร.กรนันท์ วรรณทวี      ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
มหาสารคาม

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

- |                                |                                                                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ดร.สท้าน วารีย์             | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1                       |
| 2. ผศ.ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ | อาจารย์มหาวิทยาลัย (ม.ลาดกระบัง)                                                      |
| 3. ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล      | อาจารย์มหาวิทยาลัย (มมร.ล้านช้าง)                                                     |
| 4. ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ       | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 5. ดร.แดนไพร สีมาคาม           | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาม สำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3       |
| 6. ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์       | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตู สำนักงานเขต<br>พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1    |
| 7. ดร.ศักดิ์ ทัดสา             | ผู้อำนวยการโรงเรียนนาถ่อนพัฒนา สำนักงาน<br>เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม         |
| 8. ดร.เมธี นาอุดม              | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษานครพนม เขต 1                     |
| 9. ดร.จณิสตา สมบูรณ์           | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3                     |

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้กลยุทธ์

1. ดร.พลชัย ชุมปัญญา      ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 2
2. ดร.จิตินันท์ นันทะศรี      ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
มุกดาหาร
3. ดร.รุ่งอรุณ ป้องกัน      ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
4. ดร.มะลิวัน สมศรี      ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3
5. ดร.วชิรดล คำศิริรักษ์      ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หนองคาย เขต 1

**รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
**ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์**

| ลำดับที่ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | ประชากร      | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|----------------------------|--------------|---------------|
|          |                            | ศึกษานิเทศก์ |               |
| 1        | ขอนแก่น เขต 1              | 19           | 12            |
| 2        | ขอนแก่น เขต 2              | 18           | 11            |
| 3        | ขอนแก่น เขต 3              | 16           | 10            |
| 4        | ขอนแก่น เขต 4              | 15           | 9             |
| 5        | ขอนแก่น เขต 5              | 17           | 11            |
| 6        | อุดรธานี เขต 1             | 14           | 9             |
| 7        | อุดรธานี เขต 2             | 11           | 6             |
| 8        | อุดรธานี เขต 3             | 12           | 7             |
| 9        | อุดรธานี เขต 4             | 9            | 5             |
| 10       | ชัยภูมิ เขต 1              | 15           | 9             |
| 11       | ชัยภูมิ เขต 2              | 20           | 13            |
| 12       | ชัยภูมิ เขต 3              | 13           | 8             |
| 13       | ร้อยเอ็ด เขต 1             | 14           | 9             |
| 14       | ร้อยเอ็ด เขต 2             | 19           | 12            |
| 15       | ร้อยเอ็ด เขต 3             | 15           | 9             |
| 16       | อำนาจเจริญ                 | 17           | 11            |
| 17       | หนองคาย เขต 1              | 15           | 9             |
| 18       | หนองคาย เขต 2              | 10           | 6             |
| 19       | อุบลราชธานี เขต 1          | 18           | 11            |
| 20       | อุบลราชธานี เขต 2          | 16           | 10            |
| 21       | อุบลราชธานี เขต 3          | 14           | 9             |
| 22       | อุบลราชธานี เขต 4          | 18           | 11            |
| 23       | อุบลราชธานี เขต 5          | 11           | 6             |

| ลำดับที่ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | ประชากร      | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|----------------------------|--------------|---------------|
|          |                            | ศึกษานิเทศก์ |               |
| 24       | มุกดาหาร                   | 11           | 6             |
| 25       | กาฬสินธุ์ เขต 1            | 12           | 7             |
| 26       | กาฬสินธุ์ เขต 2            | 7            | 4             |
| 27       | กาฬสินธุ์ เขต 3            | 12           | 7             |
| 28       | มหาสารคาม เขต 1            | 16           | 10            |
| 29       | มหาสารคาม เขต 2            | 14           | 9             |
| 30       | มหาสารคาม เขต 3            | 14           | 9             |
| รวม      |                            |              | 265           |

**รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์**

| ลำดับที่ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | กลุ่มตัวอย่าง | จำนวน |
|----------|----------------------------|---------------|-------|
|          |                            | ศึกษานิเทศก์  |       |
| 1        | นครพนม เขต 1               | 17            | 11    |
| 2        | นครพนม เขต 2               | 17            | 11    |
| 3        | นครราชสีมา เขต 1           | 16            | 10    |
| 4        | นครราชสีมา เขต 2           | 14            | 9     |
| 5        | นครราชสีมา เขต 3           | 12            | 7     |
| 6        | นครราชสีมา เขต 4           | 14            | 9     |
| 7        | นครราชสีมา เขต 5           | 3             | 1     |
| 8        | นครราชสีมา เขต 6           | 15            | 9     |
| 9        | นครราชสีมา เขต 7           | 13            | 8     |
| 10       | บึงกาฬ                     | 17            | 11    |
| 11       | บุรีรัมย์ เขต 1            | 12            | 7     |
| 12       | บุรีรัมย์ เขต 2            | 19            | 12    |

| ลำดับที่ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | กลุ่มตัวอย่าง | จำนวน |
|----------|----------------------------|---------------|-------|
|          |                            | ศึกษานิเทศก์  |       |
| 13       | บุรีรัมย์ เขต 3            | 18            | 11    |
| 14       | บุรีรัมย์ เขต 4            | 8             | 5     |
| 15       | ยโสธร เขต 1                | 14            | 9     |
| 16       | ยโสธร เขต 2                | 8             | 5     |
| 17       | เลย เขต 1                  | 9             | 5     |
| 18       | เลย เขต 2                  | 10            | 6     |
| 19       | เลย เขต 3                  | 12            | 7     |
| 20       | สกลนคร เขต 1               | 20            | 13    |
| 21       | สกลนคร เขต 2               | 12            | 7     |
| 22       | สกลนคร เขต 3               | 14            | 9     |
| 23       | สุรินทร์ เขต 1             | 18            | 11    |
| 24       | สุรินทร์ เขต 2             | 16            | 10    |
| 25       | สุรินทร์ เขต 3             | 12            | 7     |
| 26       | ศรีสะเกษ เขต 1             | 17            | 11    |
| 27       | ศรีสะเกษ เขต 2             | 17            | 11    |
| 28       | ศรีสะเกษ เขต 3             | 17            | 11    |
| 29       | ศรีสะเกษ เขต 4             | 21            | 13    |
| 30       | หนองบัวลำภู เขต 1          | 19            | 12    |
| 31       | หนองบัวลำภู เขต 2          | 13            | 8     |
| รวม      |                            |               | 276   |

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔

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

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔

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

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.อรรถกร ชัยมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๔๔



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

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.คนอง ศรีสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔

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

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.อนุชิต จันทศิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธาตุมหาชัย  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางสาวณิชากร นิธิคุณาภัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๐๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๙๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔



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

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๙



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

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วัฒนา ภูค่านว

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพการศึกษามีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า

อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุทธินันท์ ภักดิ์วิบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทวีรัฐ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๔๙

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

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ศิริกัญญา สุวัฒน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.กรรณัท วรรณทวี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๒๒๒๓๓๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๔

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

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๕

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

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณ ในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.สท้าน วารี

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๐๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมหินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.แดนไพร สีมาคาม

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมหินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธาตุมุข  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โทดาทพล

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมหินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม หินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมหินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม หินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบังกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.เมธี นาอุดม

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมหินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบังกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.ศักดา ทัดสา

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม หินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.จักรพงษ์ แสนสุริวงศ์

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม หินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๔๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.จณิสตา สมบูรณ์

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมหินสามวาฬ อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๒



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

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ยานพาหนะประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็น  
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา  
และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี  
ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธาน  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมิน  
ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๖

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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้นิเทศการตรวจสอบคู่มือ

เรียน ดร.พลชัย ชุมปัญญา

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๖

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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือ

เรียน ดร.จิตินันท์ นันทะศรี

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๑๙๙๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๖

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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือ

เรียน ดร.รุ่งอรุณ ป้องกัน

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๖



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือ

เรียน ดร.มะลิวัน สมศรี

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๖

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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือ

เรียน ดร.วชิรตล คำศิริรักษ์

ด้วย นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๐ ๑๙๔๘

ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



### แบบสอบถาม

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ  
เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

\*\*\*\*\*

**ประกอบกรวิจัยเรื่อง** กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ  
การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ผู้วิจัย** นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

1. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ประธานกรรมการ
2. ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ กรรมการ

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามหลักสูตรปริญญาโท  
บัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ  
รายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อขององค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

6. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการในการรวมบุคคล กลุ่ม และองค์กรเข้าด้วยกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารตามความสมัครใจ มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย มีความสัมพันธ์ในการระดมสรรพกำลัง โดยการมีส่วนร่วมดังนี้ การกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนา การตัดสินใจ การวางแผน การกระทำ การรับผิดชอบ การติดตาม และการรับผลประโยชน์ ซึ่งสมาชิกต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีความผูกพันในการติดต่อประสานงาน โดยยังคงมีความเป็นอิสระของบุคคลหรือองค์กร

1.1 การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลในทางการบริหาร โดยการอำนวยความสะดวก สร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกยินดีที่จะทำตาม เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

การดำเนินกิจกรรม กระตุ้นสมาชิกให้เชื่อมั่นและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ

1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิกมีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ มีความเต็มใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ มีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จนในที่สุดก่อให้เกิดการพัฒนาขององค์กร

1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของกลุ่มบุคคล มีแนวคิดมีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และรับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยการนำความรู้และความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลประโยชน์ และความเสียหาย มีการตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผิดชอบ และการประเมินผล มีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ เสียสละ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามความสามารถ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีความเป็นผู้นำและผู้ตามในแต่ละสถานการณ์

1.4 การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่ม คน องค์กร หรือชุมชนขนาดต่าง ๆ ตามระดับของเครือข่าย มีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงบทบาทของบุคคล องค์กรต่าง ๆ และมีกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาาร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก อาจเป็นหรือไม่เป็นรูปธรรม มีจุดเชื่อมความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยคนหรือกลุ่มคน เรียกว่า Node และการเชื่อมโยงระหว่างจุดต่าง ๆ เรียกว่า ความสัมพันธ์ (Relationships หรือ tie) ที่เป็นแบบหลวมหรือแบบแน่นแฟ้น

1.5 การปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ทำงานตามตำแหน่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ตามที่แต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กรได้กำหนด และตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้าย มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง มีสัมพันธภาพด้วยการปรับกระบวนการทัศนใน

การทำงาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ สรุปบทเรียนร่วมกันและปรับการทำงานเป็นระยะ ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ

1.6 การติดตามการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ การควบคุมและการประเมินผล (Controlling and Evaluation) เป็นกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การประเมินผล การแก้ไขปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

2. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมกัน ระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เกิดพลังในการแก้ปัญหาพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอน และจัดกิจกรรมอื่น ๆ ควบคู่กันไปให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และช่วยในการพัฒนาความสามารถของครูให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3. กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนที่ครอบคลุมชัดเจน ในการดำเนินการ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะในการแข่งขัน ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ นำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และดำรงสถานะอยู่ได้อย่างปลอดภัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ 27 - 35 ปี

☐ 36 - 45 ปี

☐ 46 - 55 ปี

☐ 56 - 60 ปี

1.3 ตำแหน่ง

☐ อาจารย์มหาวิทยาลัย ☐ ผู้บริหารการศึกษา

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ศึกษานิเทศก์

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

### ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ

#### พัฒนาการนิเทศการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมี

ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

| องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการนิเทศการศึกษา                               | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>1. ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ</b>                                                                  |   |   |   |   |   |
| 1) ผู้บริหารมีอิทธิพลในทางการบริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา                                            |   |   |   |   |   |
| 2) ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา                         |   |   |   |   |   |
| 3) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกระทำตามเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ |   |   |   |   |   |
| 4) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย                                |   |   |   |   |   |
| 5) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร                                           |   |   |   |   |   |
| 6) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด                     |   |   |   |   |   |
| 7) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร                      |   |   |   |   |   |
| 8) ผู้บริหารมีศิลปะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบในการบริหารงาน                  |   |   |   |   |   |
| <b>2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์</b>                                                                 |   |   |   |   |   |
| 9) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกัน                                        |   |   |   |   |   |
| 10) สมาชิกเครือข่ายมีการทบทวนเป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็นระยะ                                       |   |   |   |   |   |
| 11) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยความเต็มใจ                                        |   |   |   |   |   |
| 12) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน                                                     |   |   |   |   |   |
| 13) สมาชิกเครือข่ายมีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเครือข่าย                                   |   |   |   |   |   |

| องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการนิเทศการศึกษา                                                                      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 14) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม                                                                                                      |   |   |   |   |   |
| 15) สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน                                                                     |   |   |   |   |   |
| 16) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง<br>เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้                                             |   |   |   |   |   |
| <b>3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</b>                                                                                                    |   |   |   |   |   |
| 17) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน                                                          |   |   |   |   |   |
| 18) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่                                                              |   |   |   |   |   |
| 19) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน                                                               |   |   |   |   |   |
| 20) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล                          |   |   |   |   |   |
| 21) สมาชิกเครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมี<br>ส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น                                  |   |   |   |   |   |
| 22) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นพึ่งพา<br>อาศัยกัน                                                                      |   |   |   |   |   |
| 23) สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับ<br>บุคคลภายนอก                                                                        |   |   |   |   |   |
| 24) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่ม<br>เครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร<br>ภายนอก                         |   |   |   |   |   |
| 25) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการ<br>ปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจเสียสละ และมีความ<br>กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน |   |   |   |   |   |

| องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการนิเทศการศึกษา                                                                                                        | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 26) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองมาปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ และเป็นผู้นำ ผู้ตามในแต่ละสถานการณ์                                                        |   |   |   |   |   |
| <b>4. การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย</b>                                                                                                                                           |   |   |   |   |   |
| 27) สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |   |   |   |   |   |
| 28) สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร                                                                                                               |   |   |   |   |   |
| 29) เครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์                    |   |   |   |   |   |
| 30) สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ                                                                            |   |   |   |   |   |
| 31) สมาชิกเครือข่ายสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก                                                                               |   |   |   |   |   |
| <b>5. ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย</b>                                                                                                                                     |   |   |   |   |   |
| 32) สมาชิกเครือข่ายควรทำงานตามตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ                                                       |   |   |   |   |   |
| 33) สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น                                                        |   |   |   |   |   |
| 34) สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม                                                                                           |   |   |   |   |   |

| องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการนิเทศการศึกษา                                                                                                                                                                                   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 35) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการทำงานพิจารณาได้จาก<br>สัมพันธภาพการปรับกระบวนการทัศน์ในการทำงานผ่าน<br>กระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาไปพร้อมกับทีมงาน                                                                                                       |   |   |   |   |   |
| 36) สมาชิกเครือข่าย มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน<br>มีการระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียน<br>ร่วมกัน                                                                                                                                          |   |   |   |   |   |
| 37) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับการทำงานเป็นระยะ เพื่อ<br>ปลูกฝังความเชื่อที่ว่าประสบการณ์ ความรู้ และทรัพยากรของ<br>แต่ละคนจะช่วยให้ทุกคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น                                                                                              |   |   |   |   |   |
| 38) เครือข่ายมีขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย<br>1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการ<br>สื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน<br>6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ                                         |   |   |   |   |   |
| <b>6. การติดตามการประเมินผล</b>                                                                                                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 39) เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล<br>อย่างเป็นระบบจากหน่วยงานภายนอก                                                                                                                                                             |   |   |   |   |   |
| 40) เครือข่ายมีการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>จากหน่วยงานภายนอก                                                                                                                                                                              |   |   |   |   |   |
| 41) เครือข่ายมีกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผน<br>ไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุ<br>วัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 42) เครือข่ายมีขั้นตอนการติดตามการประเมินผล<br>โครงการ ประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม<br>การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการประเมินผล<br>การแก้ไข ปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและ<br>ประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการจากหน่วยงาน<br>ภายนอก |   |   |   |   |   |

| องค์ประกอบสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>พัฒนาการนิเทศการศึกษา                                                                                                              | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 43) เครือข่ายมีการประเมินผลโครงการในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่<br>ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ขณะดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ<br>ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมจากหน่วยงาน<br>ภายนอก |   |   |   |   |   |
| 44) เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน<br>ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงาน<br>จากหน่วยงานภายนอก                                                     |   |   |   |   |   |
| 45) เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกในการวัดผลและตรวจสอบ<br>ความเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก เป็นการปรับปรุงงานให้<br>มีประสิทธิภาพ                                                     |   |   |   |   |   |

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้



QR Code แบบสอบถาม



**แบบตรวจสอบแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ**  
**เกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา**  
**ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**  
**ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง**

1. แบบตรวจสอบ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา (Item-Objective Congruence Index: IOC) สำหรับการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของเนื้อหาเป็นแบบสอบถามชนิด ตอบสอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง จำนวน 45 ข้อ
  - ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณท่าน มา ณ โอกาสนี้  
 นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)  
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของเนื้อหา

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนด ความเห็นดังนี้

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

| การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี<br>ประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ความคิดเห็น<br>ของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |   |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---|----|
|                                                                                                                                                | +1                                 | 0 | -1 |
| <b>1. ด้านการมีทักษะภาวะผู้นำ</b>                                                                                                              |                                    |   |    |
| 1) ผู้บริหารมีอิทธิพลในทางการบริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา                                                                                        |                                    |   |    |
| 2) ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา                                                                     |                                    |   |    |
| 3) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกระทำตามเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้                                             |                                    |   |    |
| 4) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย                                                                            |                                    |   |    |
| 5) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กร                                                                                       |                                    |   |    |
| 6) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด                                                                 |                                    |   |    |
| 7) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร                                                                  |                                    |   |    |
| 8) ผู้บริหารมีศิลปะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบในการบริหารงาน                                                              |                                    |   |    |
| <b>2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์</b>                                                                                                             |                                    |   |    |
| 9) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกัน                                                                                    |                                    |   |    |
| 10) สมาชิกเครือข่ายมีการทบทวนเป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็นระยะ                                                                                   |                                    |   |    |
| 11) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยความเต็มใจ                                                                                    |                                    |   |    |

| <p>การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี<br/>ประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br/>ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> | <p>ความคิดเห็น<br/>ของ<br/>ผู้เชี่ยวชาญ</p> |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---|----|
|                                                                                                                                                         | +1                                          | 0 | -1 |
| 12) สมาชิกเครือข่ายมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน                                                                                                          |                                             |   |    |
| 13) สมาชิกเครือข่ายมีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเครือข่าย                                                                                        |                                             |   |    |
| 14) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีม                                                                                                                    |                                             |   |    |
| 15) สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน                                                                                   |                                             |   |    |
| 16) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้                                                              |                                             |   |    |
| <b>3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</b>                                                                                                              |                                             |   |    |
| 17) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน                                                                        |                                             |   |    |
| 18) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่                                                                            |                                             |   |    |
| 19) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน                                                                             |                                             |   |    |
| 20) สมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล                                        |                                             |   |    |
| 21) สมาชิกเครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น                                                    |                                             |   |    |
| 22) สมาชิกเครือข่ายมีการทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นพึ่งพาอาศัยกัน                                                                                        |                                             |   |    |
| 23) สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก                                                                                          |                                             |   |    |
| 24) สมาชิกเครือข่ายสามารถดำรงอยู่ในสถานะของกลุ่มเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรภายนอก                                               |                                             |   |    |
| 25) สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจเสียสละ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน                       |                                             |   |    |
| 26) สมาชิกเครือข่ายสามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ และเป็นผู้นำผู้ตามในแต่ละสถานการณ์                                        |                                             |   |    |

| <p>การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี<br/>ประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br/>ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p>                     | <p>ความคิดเห็น<br/>ของ<br/>ผู้เชี่ยวชาญ</p> |   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---|----|
|                                                                                                                                                                             | +1                                          | 0 | -1 |
| <b>4. ด้านการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย</b>                                                                                                                                       |                                             |   |    |
| 27) สมาชิกเครือข่ายได้รับการพัฒนาความสามารถด้วยการรับฟังการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |                                             |   |    |
| 28) สมาชิกเครือข่ายมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร                                                                                                               |                                             |   |    |
| 29) เครือข่ายมีกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์                    |                                             |   |    |
| 30) สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีระบบ                                                                            |                                             |   |    |
| 31) สมาชิกเครือข่ายสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก                                                                                |                                             |   |    |
| <b>5. ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่าย</b>                                                                                                                                     |                                             |   |    |
| 32) สมาชิกเครือข่ายควรทำงานตามตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ                                                           |                                             |   |    |
| 33) สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น                                                        |                                             |   |    |
| 34) สมาชิกเครือข่ายให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ส่วนรวม                                                                                           |                                             |   |    |
| 35) สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการทำงานพิจารณาได้จากสัมพันธภาพการปรับกระบวนการทัศนในการทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาไปพร้อมกับทีมงาน                                      |                                             |   |    |
| 36) สมาชิกเครือข่ายมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมีการระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน                                                                        |                                             |   |    |
| 37) สมาชิกเครือข่าย มีการปรับการทำงานเป็นระยะ เพื่อปลูกฝังความเชื่อที่ว่า ประสพการณ์ความรู้ และทรัพยากรของแต่ละคนจะช่วยให้ทุกคนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น                           |                                             |   |    |

| <p>การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มี<br/>ประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br/>ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p>                                                                                         | <p>ความคิดเห็น<br/>ของ<br/>ผู้เชี่ยวชาญ</p> |   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---|----|
|                                                                                                                                                                                                                                                 | +1                                          | 0 | -1 |
| 38) เครือข่ายมีขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์<br>2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่<br>5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ                                      |                                             |   |    |
| <b>6. ด้านการติดตามการประเมินผล</b>                                                                                                                                                                                                             |                                             |   |    |
| 39) เครือข่ายมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ<br>จากหน่วยงานภายนอก                                                                                                                                                      |                                             |   |    |
| 40) เครือข่ายมีการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน<br>ภายนอก                                                                                                                                                                       |                                             |   |    |
| 41) เครือข่ายมีกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิด<br>ความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงาน<br>ภายนอก                                                                                 |                                             |   |    |
| 42) เครือข่ายมีขั้นตอนการติดตามการประเมินผลโครงการ ประกอบด้วย<br>การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการ<br>ประเมินผล การแก้ไข ปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและ<br>ประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการจากหน่วยงานภายนอก |                                             |   |    |
| 43) เครือข่ายมีการประเมินผลโครงการในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำ<br>โครงการ ขณะดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่าง<br>เหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก                                                                     |                                             |   |    |
| 44) เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหา<br>อุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก                                                                                                                         |                                             |   |    |
| 45) เครือข่ายมีการสร้างระบบ กลไกในการวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสม<br>จากหน่วยงานภายนอกเป็นการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ                                                                                                                          |                                             |   |    |

## ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี.....



### แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

\*\*\*\*\*

**ประกอบกรวิจัยเรื่อง** กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ  
การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ผู้วิจัย** นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

1. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ประธานกรรมการ
2. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ กรรมการ

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามหลักสูตรปริญญาโท  
บัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ  
รายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

6. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการในการรวมบุคคล กลุ่ม และองค์กรเข้าด้วยกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารตามความสมัครใจ มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย มีความสัมพันธ์ในการระดมสรรพกำลัง โดยการมีส่วนร่วมดังนี้ การกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนา การตัดสินใจ การวางแผน การกระทำ การรับผิดชอบ การติดตาม และการรับผลประโยชน์ ซึ่งสมาชิกต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีศูนย์กลางในการติดต่อประสานงาน โดยยังคงมีความเป็นอิสระของบุคคลหรือองค์กร

1.1 การมีทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลในทางการบริหาร โดยการอำนวยความสะดวก สร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกยินดีที่จะทำตาม เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

การดำเนินกิจกรรม กระตุ้นสมาชิกให้เชื่อมั่นและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ

1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิกมีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ มีความเต็มใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ มีความภูมิใจและรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จนในที่สุดก่อให้เกิดการพัฒนาขององค์กร

1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของกลุ่มบุคคล มีแนวคิดมีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และรับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยการนำความรู้และความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลประโยชน์ และความเสียหาย มีการตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผิดชอบ และการประเมินผล มีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ เสียสละ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามความสามารถ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีความเป็นผู้นำและผู้ตามในแต่ละสถานการณ์

1.4 การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย หมายถึง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่ม คน องค์กร หรือชุมชนขนาดต่าง ๆ ตามระดับของเครือข่าย มีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงบทบาทของบุคคล องค์กรต่าง ๆ และมีกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาาร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก อาจเป็นหรือไม่เป็นรูปธรรม มีจุดเชื่อมความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยคนหรือกลุ่มคน เรียกว่า Node และการเชื่อมโยงระหว่างจุดต่าง ๆ เรียกว่า ความสัมพันธ์ (Relationships หรือ tie) ที่เป็นแบบหลวมหรือแบบแน่นแฟ้น

1.5 การปฏิบัติงานของเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ทำงานตามตำแหน่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ตามที่แต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กรได้กำหนด และตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นถึงขั้นสุดท้าย มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง มีสัมพันธภาพด้วยการปรับกระบวนการทัศน

ในการทำงาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ระดมความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ สรุปบทเรียนร่วมกันและปรับการทำงานเป็นระยะ ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการสื่อสาร 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ 5) วางระบบการประเมิน 6) ให้ความรู้ความเข้าใจ 7) พัฒนาแผนปฏิบัติการ

1.6 การติดตามการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ การควบคุมและการประเมินผล (Controlling and Evaluation) เป็นกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การประเมินผล การแก้ไขปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

2. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมกัน ระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เกิดพลังในการแก้ปัญหาพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอน และจัดกิจกรรมอื่น ๆ ควบคู่กันไปให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และช่วยในการพัฒนาความสามารถของครูให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3. กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนที่ครอบคลุมชัดเจน ในการดำเนินการ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะในการแข่งขัน ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ นำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และดำรงสถานะอยู่ได้อย่างปลอดภัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ 27 – 35 ปี

☐ 36 – 45 ปี

☐ 46 – 55 ปี

☐ 56 – 60 ปี

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

### ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” ตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

5 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

5 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับน้อยที่สุด

[illegible]







| การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการ<br>นิเทศการศึกษา                                                                                                                                                                          | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|                                                                                                                                                                                                                                     | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 41) เครือข่ายมีกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก                                                                             |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 42) เครือข่ายมีขั้นตอนการติดตามการประเมินผลโครงการ ประกอบด้วย การกำหนดวิธีการควบคุมการติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการประเมินผล การแก้ไข ปรับปรุง และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการจากหน่วยงานภายนอก |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 43) เครือข่ายมีการประเมินผลโครงการในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ขณะดำเนินงาน ในช่วงระยะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก                                                                |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 44) เครือข่ายมีการควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก                                                                                                                 |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 45) เครือข่ายมีการสร้างระบบกลไกในการวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสมจากหน่วยงานภายนอก เป็นการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ                                                                                                                  |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |



QR Code แบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้



### แบบสอบถาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

\*\*\*\*\*

**ประกอบกรวิจัยเรื่อง** กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ  
การศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ผู้วิจัย** นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| 1. ดร.อภิลิทธิ สมศรีสุข     | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ | กรรมการ       |

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามหลักสูตรปริญญาโท  
บัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อทั้งความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

6. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ 27 - 35 ปี

☐ 36 - 45 ปี

☐ 46 - 55 ปี

☐ 56 - 60 ปี

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

**เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเหมาะสม”**

- |         |         |                                                     |
|---------|---------|-----------------------------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด  |
| 4 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเหมาะสมระดับมาก          |
| 3 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง    |
| 2 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเหมาะสมในระดับน้อย       |
| 1 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด |

**เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเป็นไปได้”**

- |         |         |                                                       |
|---------|---------|-------------------------------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด  |
| 4 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับมาก        |
| 3 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง    |
| 2 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับน้อย       |
| 1 คะแนน | หมายถึง | เนื้อหาสาระของกลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด |













| ข้อ              | กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ                                                                                | ความเหมาะสม |   |   |   |   | ความเป็นไปได้ |   |   |   |   |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|
|                  |                                                                                                                                                              | 5           | 4 | 3 | 2 | 1 | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2                | ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจในระดับพื้นที่ ได้แก่ กิจกรรมอบรมร่วมกับชุมชน กิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่สร้างคุณค่าแก่โรงเรียนและชุมชน |             |   |   |   |   |               |   |   |   |   |
| <b>ตัวชี้วัด</b> |                                                                                                                                                              |             |   |   |   |   |               |   |   |   |   |
| 1                | จำนวนกิจกรรมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครองอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา                                                                      |             |   |   |   |   |               |   |   |   |   |
| 2                | สัดส่วนครู และผู้นิเทศที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครือข่าย ไม่น้อยกว่า 70% ของผู้ที่เข้าร่วมเครือข่าย                                          |             |   |   |   |   |               |   |   |   |   |
| 3                | ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมความร่วมมือที่จัดขึ้น มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51                                                       |             |   |   |   |   |               |   |   |   |   |

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้



QR Code แบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

ความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้าง  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

\*\*\*\*\*

### ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ประธานกรรมการ

2. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ กรรมการ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
พัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การ  
สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. แบบสอบถามนี้ใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จะนำไปสรุปภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
  4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จได้ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน
  5. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเก็บไว้เป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

### ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้าง

เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อซึ่งเป็นเนื้อหาสาระของคู่มือว่ามีความเหมาะสมของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ “ความเหมาะสม” ตามความความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

**เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเหมาะสม”**

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

| ลำดับที่ | กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ความเหมาะสม |   |   |   |   |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---|---|---|---|
|          |                                                                                                                                                 | 5           | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1        | คำชี้แจงการใช้คู่มือ                                                                                                                            |             |   |   |   |   |
| 2        | วัตถุประสงค์ของคู่มือ                                                                                                                           |             |   |   |   |   |
| 3        | ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ                                                                                                                   |             |   |   |   |   |
| 4        | แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์                                                                                                                    |             |   |   |   |   |
| 5        | การนำคู่มือไปใช้                                                                                                                                |             |   |   |   |   |

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้



QR Code แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

สรุปผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 44 ดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ของ

แบบสอบถามการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศ การศึกษาที่มี  
ประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ<br>(คนที่) |    |    |    |    | $\Sigma x$ | IOC | แปลผล  |
|----------|--------------------------------------------|----|----|----|----|------------|-----|--------|
|          | 1                                          | 2  | 3  | 4  | 5  |            |     |        |
| 1        | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 2        | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 3        | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 4        | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 5        | +1                                         | -1 | +1 | +1 | +1 | 4          | 0.8 | ใช้ได้ |
| 6        | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 7        | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 8        | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 9        | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 10       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 11       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 12       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 13       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 14       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 15       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 16       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 17       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 18       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 19       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 20       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 21       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 22       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 23       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 24       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |

ตาราง 44 (ต่อ)

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ<br>(คนที่) |    |    |    |    | $\Sigma x$ | IOC | แปลผล  |
|----------|--------------------------------------------|----|----|----|----|------------|-----|--------|
|          | 1                                          | 2  | 3  | 4  | 5  |            |     |        |
| 25       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 26       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 27       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 28       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 29       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 30       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 31       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 32       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 33       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 34       | +1                                         | 0  | 0  | +1 | +1 | 3          | 0.6 | ใช้ได้ |
| 35       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 36       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 37       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 38       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 39       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 40       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 41       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 42       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 43       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 44       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 45       | +1                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |

จากตาราง 44 พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา การนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 265 คน

| ข้อคำถาม | สภาพปัจจุบัน |      | สภาพที่พึงประสงค์ |      |
|----------|--------------|------|-------------------|------|
|          | $\bar{x}$    | S.D. | $\bar{x}$         | S.D. |
| 1        | 4.40         | 0.67 | 4.58              | 0.61 |
| 2        | 4.52         | 0.64 | 4.26              | 0.70 |
| 3        | 4.26         | 0.79 | 4.58              | 0.65 |
| 4        | 4.66         | 0.57 | 4.22              | 0.72 |
| 5        | 4.21         | 0.81 | 4.56              | 0.64 |
| 6        | 4.59         | 0.59 | 4.23              | 0.71 |
| 7        | 4.16         | 0.81 | 4.57              | 0.63 |
| 8        | 4.57         | 0.60 | 4.19              | 0.73 |
| 9        | 4.23         | 0.82 | 4.57              | 0.62 |
| 10       | 4.60         | 0.61 | 4.24              | 0.71 |
| 11       | 4.18         | 0.77 | 4.54              | 0.65 |
| 12       | 4.59         | 0.60 | 4.19              | 0.77 |
| 13       | 4.15         | 0.78 | 4.54              | 0.63 |
| 14       | 4.58         | 0.59 | 4.23              | 0.72 |
| 15       | 4.19         | 0.83 | 4.55              | 0.62 |
| 16       | 4.60         | 0.59 | 4.18              | 0.75 |
| 17       | 4.22         | 0.73 | 4.53              | 0.62 |
| 18       | 4.57         | 0.64 | 4.23              | 0.72 |
| 19       | 4.10         | 0.73 | 4.56              | 0.63 |
| 20       | 4.48         | 0.66 | 4.18              | 0.76 |
| 21       | 4.13         | 0.75 | 4.55              | 0.63 |
| 22       | 4.50         | 0.66 | 4.23              | 0.72 |
| 23       | 4.17         | 0.74 | 4.58              | 0.63 |
| 24       | 4.51         | 0.64 | 4.22              | 0.70 |
| 25       | 4.23         | 0.75 | 4.56              | 0.62 |

ตาราง 45 (ต่อ)

| ข้อคำถาม | สภาพปัจจุบัน |      | สภาพที่พึงประสงค์ |      |
|----------|--------------|------|-------------------|------|
|          | $\bar{x}$    | S.D. | $\bar{x}$         | S.D. |
| 26       | 4.55         | 0.61 | 4.20              | 0.71 |
| 27       | 4.21         | 0.75 | 4.57              | 0.60 |
| 28       | 4.58         | 0.61 | 4.19              | 0.72 |
| 29       | 4.15         | 0.77 | 4.53              | 0.63 |
| 30       | 4.55         | 0.61 | 4.23              | 0.77 |
| 31       | 4.18         | 0.76 | 4.57              | 0.64 |
| 32       | 4.57         | 0.62 | 4.10              | 0.77 |
| 33       | 4.21         | 0.75 | 4.53              | 0.62 |
| 34       | 4.53         | 0.65 | 4.13              | 0.75 |
| 35       | 4.24         | 0.73 | 4.52              | 0.61 |
| 36       | 4.56         | 0.63 | 4.15              | 0.74 |
| 37       | 4.25         | 0.70 | 4.53              | 0.60 |
| 38       | 4.53         | 0.63 | 4.12              | 0.76 |
| 39       | 4.20         | 0.78 | 4.51              | 0.62 |
| 40       | 4.55         | 0.62 | 4.13              | 0.74 |
| 41       | 4.18         | 0.71 | 4.50              | 0.63 |
| 42       | 4.55         | 0.60 | 4.15              | 0.73 |
| 43       | 4.27         | 0.76 | 4.58              | 0.60 |
| 44       | 4.58         | 0.64 | 4.17              | 0.76 |
| 45       | 4.26         | 0.73 | 4.55              | 0.61 |

จากตาราง 45 พบว่า ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแต่ละข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ในระดับมากขึ้นไป

ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน  
และสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ  
พัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อคำถามที่ | ค่าอำนาจจำแนก |                   | ค่าความเชื่อมั่น |                   |
|-------------|---------------|-------------------|------------------|-------------------|
|             | สภาพปัจจุบัน  | สภาพที่พึงประสงค์ | สภาพปัจจุบัน     | สภาพที่พึงประสงค์ |
| 1           | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 2           | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 3           | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 4           | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 5           | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 6           | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 7           | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 8           | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 9           | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 10          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 11          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 12          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 13          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 14          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 15          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 16          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 17          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 18          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 19          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 20          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 21          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 22          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 23          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 24          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |

ตาราง 46 (ต่อ)

| ข้อคำถามที่ | ค่าอำนาจจำแนก |                   | ค่าความเชื่อมั่น |                   |
|-------------|---------------|-------------------|------------------|-------------------|
|             | สภาพปัจจุบัน  | สภาพที่พึงประสงค์ | สภาพปัจจุบัน     | สภาพที่พึงประสงค์ |
| 25          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 26          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 27          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 28          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 29          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 30          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 31          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 32          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 33          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 34          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 35          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 36          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 37          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 38          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 39          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 40          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 41          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 42          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 43          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 44          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |
| 45          | 1.000         | 1.000             | 1.000            | 1.000             |

จากตาราง 46 พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.000

ตาราง 47 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ<br>(คนที่) |    |    |    |    | $\Sigma x$ | IOC | แปลผล  |
|----------|---------------------------------------------|----|----|----|----|------------|-----|--------|
|          | 1                                           | 2  | 3  | 4  | 5  |            |     |        |
| 1        | +1                                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 2        | +1                                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 3        | +1                                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 4        | +1                                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |
| 5        | +1                                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5          | 1.0 | ใช้ได้ |

จากตาราง 47 พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

|                     |                                                                                                              |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล           | นางสาวรัชฎาภรณ์ โพธิ์สว่าง                                                                                   |
| วันเดือน ปี เกิด    | 05 เมษายน 2519                                                                                               |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 146 หมู่ 1 ตำบลบ้านด้อง อำเภอเซกา<br>จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38150                                        |
| ตำแหน่งปัจจุบัน     | ศึกษานิเทศก์                                                                                                 |
| สถานที่ทำงาน        | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตำบลวิศิษฐ์<br>อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38000  |
| ประวัติการศึกษา     |                                                                                                              |
| พ.ศ. 2538           | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเซกา<br>อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย                                               |
| พ.ศ. 2542           | ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป<br>สถาบันราชภัฏสกลนคร                                         |
| พ.ศ. 2560           | ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                                    |
| พ.ศ. 2568           | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)<br>สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                    |
| ประวัติการทำงาน     |                                                                                                              |
| พ.ศ. 2549           | อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านท่าสัไค<br>อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38220                     |
| พ.ศ. 2553           | ครูโรงเรียนบ้านคำสมบูรณ์<br>อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38220                                  |
| พ.ศ. 2561           | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ<br>อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38000 |