

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ

สารนิพนธ์

ของ

นางศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

371.2

ศ243ก

1.3

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
๒
ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ

บทคัดย่อ

ของ

นางศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์

25 ส.ย. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

๒ 148064

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. (2545). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน
โรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพาศินชัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อ
กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ และเปรียบเทียบ
ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์
ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การ
ปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายใน
โรงเรียน ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์
ในการทำงานเป็นครู และระดับชั้นที่สอน โดยใช้ครูโรงเรียนอานวยวิทย์เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน
98 คน แบ่งตามระดับชั้นที่สอนดังนี้ ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 19 คน ระดับประถมศึกษา
จำนวน 52 คน และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 27 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
ประมาณค่า 5 ระดับ วัดระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
ทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าว และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
ค่า t (t - test) การทดสอบค่า F (f - test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Tukey
ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของ
โรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

1. ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน พบว่าครูมีความพึงพอใจ
มากทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูมีความพึงพอใจในขั้นที่ 4 การ
ปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในอันดับสูงสุด

2. ครูที่มีอายุมาก อายุปานกลาง และอายุน้อย มีความพึงพอใจต่อกระบวนการ
นิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ทุกขั้นตอนของกระบวนการไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูน้อยกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์
ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน
อานวยวิทย์ทุกขั้นตอนของกระบวนการไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
ชั้นที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษา
มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและมากกว่าครูที่สอนในระดับ
มัธยมศึกษา ส่วนในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจ
ไม่แตกต่างกัน

**A STUDY OF TEACHERS' SATISFACTION REGARDING THE INTERNAL
SUPERVISION PROCESS OF AMNAUYVIDHYA SCHOOL, SAMUTPRAKAN**

AN ABSTRACT

BY

SRIREAN LIKITDECHAROTE

**Presented in partial fulfillment of requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University**

May 2002

Sriean Likitdecharote. (2002). *A Study of Teachers' Satisfaction regarding the Internal Supervision Process of Amnuayvidhya School, Samutprakan.*

Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Miss Supepun Phatanapanit

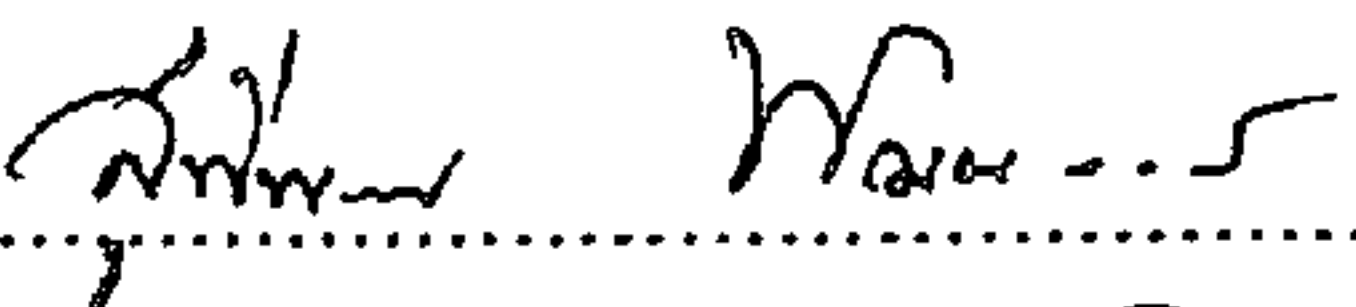
The objectives of this research were to study and compare teachers' satisfaction regarding the internal supervision process of Amnuayvidhya School, Samutprakan. The study evaluated the four steps of the internal supervision process namely 1) Plan 2) Do 3) Check 4) Action. The samples comprised of 98 teachers of Amnuayvidhya School classified according to age, experience and teaching level (19 at kindergarten level, 52 at primary level and 27 at secondary level). The instrument used for collecting data with 5 levels of rating scale consisted of a questionnaire. Mean, Standard deviation, t-test, F-test and Tukey method were applied to analyze the data.

The results indicate that

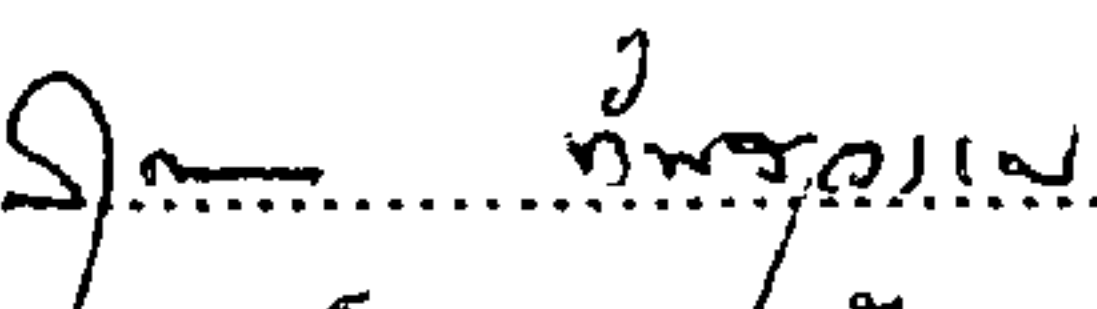
1. Teachers' satisfaction regarding the internal supervision process was at a high level at every step of internal supervision process with highest satisfaction at the Action step.
2. Teachers' satisfaction regarding the internal supervision process on different ages classification has no significantly difference.
3. Teachers' satisfaction regarding the internal supervision process on different experiences classification has no significantly difference.
4. Kindergarten level teachers were more satisfied than primary and secondary level teachers ($p = 0.05$) with internal supervision process at the Action step. However, at the other three steps (Plan, Do, Check) there was no significant difference among the three teaching levels regarding the internal supervision process.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

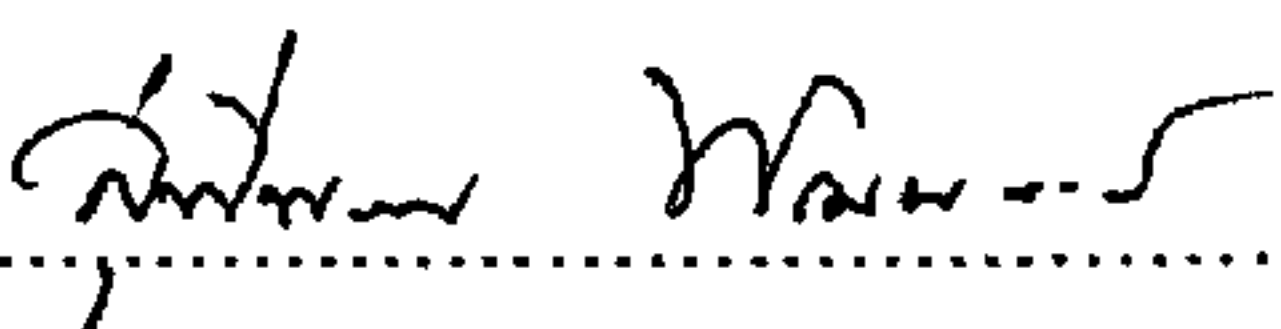
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

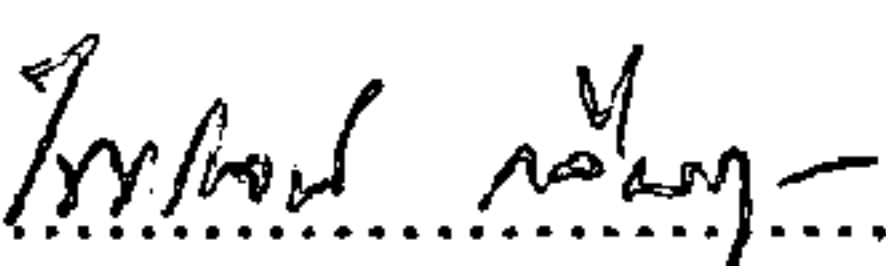

.....
(อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)

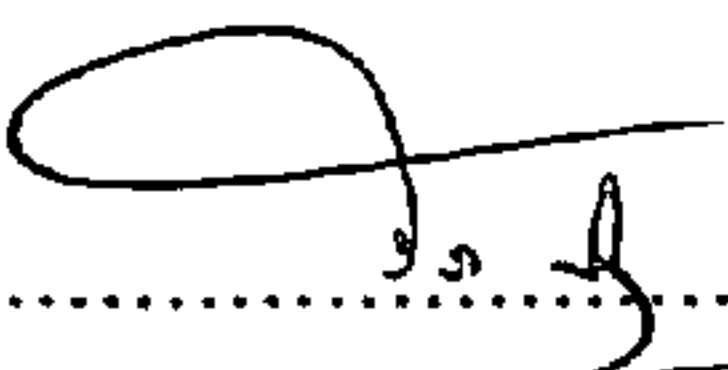
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทิพย์สุวรรณ)

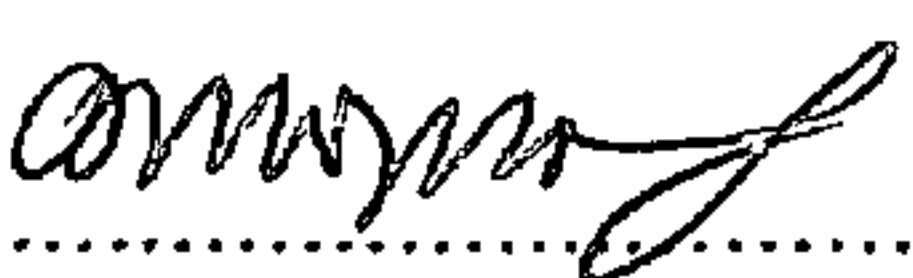
คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จันทรคุกุล)

วันที่...4...เดือน...พฤษภาคม.....พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากบุคคลหลายท่านที่ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและตั้งใจในการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสารนิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จด้วยดีมิได้หากขาดบุคคลทั้งหลายเหล่านี้ ซึ่งผู้วิจัยน้อมระลึกเสมอว่า เป็นผู้ที่มีพระคุณยิ่งต่อผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ ที่ได้กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตลอดจนตลอดเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษารวมทั้งชี้แนะประเด็นปัญหาอันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการสอบปากเปล่าที่ให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาเล่าเรียน และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน อันประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ นางสาววราณี บุญคง นางจริตร แหวนทอง และนางสาวรุจิ ปันพินิจ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำชี้แนะแนวทางในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟพิพัต ที่ได้ให้ความเอื้อเฟื้อในการทดลองทำแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนอานวยวิทยที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์เปรมใจ ตรีสรานุวัฒนา ที่กรุณาประมวลข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์ และคุณครูชวนพิศ โลจายะ ที่ได้ช่วยเหลืออย่างเข้มแข็งและเต็มใจในการพิมพ์สารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 12 ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ตลอดระยะเวลาที่ทำสารนิพนธ์ สิ่งที่สำคัญที่สุดนอกจากความคิดและสติปัญญา คือ แรงใจจากบุคคลในครอบครัวซึ่งเป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัย ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ โลจายะ (คุณพ่อ) นางสุทธินันท์ โลจายะ (คุณแม่) นายศรีรัฐ โลจายะ (พี่ชาย) และ ดร.ครรชิต ลิขิตเดชาโรจน์ พร้อมทั้งลูกที่รักทั้งสามคนที่คอยช่วยเหลือห่วงใยเป็นกำลังใจอย่างยิ่ง

สารนิพนธ์ฉบับนี้หากมีคุณค่าหรือประโยชน์ทางวิชาการแล้ว ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่มีพระคุณและเป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัย

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ความพึงพอใจของครู	12
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	14
การวัดความพึงพอใจในการทำงาน	20
การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายในโรงเรียน	21
การนิเทศการศึกษา	21
การนิเทศภายในโรงเรียน	22
โรงเรียนอำนวยการวิทย์	61
ข้อมูลทั่วไป	61
กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอำนวยการวิทย์	66
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา	72
อายุ	72
ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู	72
ระดับชั้นที่สอน	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
งานวิจัยต่างประเทศ	75
งานวิจัยภายในประเทศ	79

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	83
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	84
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	84
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	86
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
	การวิเคราะห์ข้อมูล	88
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	105
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	105
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	107
	การวิเคราะห์ข้อมูล	107
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
	อภิปรายผล	110
	ข้อเสนอแนะ	116
	บรรณานุกรม	118
	ภาคผนวก	129
	ประวัติย่อผู้วิจัย	147

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม	90
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	91
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการ นิเทศภายใน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย์ โดยภาพรวมและรายชั้น	92
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ ภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ.....	93
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ ภายใน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย์ ชั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน โรงเรียนโดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ	94
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการ นิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย์ ชั้นที่ 3 การตรวจสอบและ ประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ.....	95
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการ นิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย์ ชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศ ภายในโรงเรียนให้เหมาะสมโดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ	98
8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของครูที่มีอายุต่างกันต่อกระบวนการ นิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย์	99
9	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู ต่างกันต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย์	101
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจของครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกัน ต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย์	102

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 11 ค่าเฉลี่ยและความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ
ภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการวิทยุที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกัน ชั้นที่ 4
การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม 104

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	11
2 แผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน (APDS Model)	40
3 แผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน	44

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นภารกิจทางสังคมที่มีหลายจุดมุ่งหมาย เช่น เพื่อการสร้างคนให้เป็นคนดี ให้เป็นคนที่มีวัฒนธรรม เป็นคนที่สามารถประกอบอาชีพและดำรงตนได้อย่างเหมาะสมในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงแทบทุกด้านอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 151) จึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ ตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะเพิ่มพูนสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพของคน และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับนานาประเทศ ซึ่งเห็นได้จากประเทศที่ประชาชนมีการศึกษาสูงจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แตกต่างจากประเทศที่ประชาชนมีการศึกษาดำทำให้อยู่กันอย่างแร้นแค้น จึงนับได้ว่าการศึกษาเป็นรากฐานและปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชีวิตองประชากรและประเทศชาติ การศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้ามากที่สุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตโดยอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 5) นอกจากนั้นยังได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาที่ยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการและฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุลสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และได้เรียนรู้จากประสบการณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2544 : คำนำ) ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาเกิดผลดีและมีคุณภาพตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้จึงขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการและดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนนั้นเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษา นำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดการศึกษามีคุณภาพแก่ผู้เรียนโดยตรง โรงเรียนจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเป้าหมายดังกล่าว และการที่โรงเรียน

จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการและระบบการนิเทศการศึกษาเป็นสำคัญ

การบริหารการศึกษากับการนิเทศศึกษามีความหมายใกล้เคียงกันมากคือ มีการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการและมีขั้นตอน ลักษณะของงานทั้งสองฝ่ายก็มีความคล้ายคลึงกัน เป็นงานที่คู่กัน การศึกษาจะมีความเจริญก้าวหน้าไม่ได้หากขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ด้วยเหตุนี้การบริหารจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับการนิเทศการศึกษา (กิตติมา ปรีดีติลล. 2532 : 302) เพราะสิ่งที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงคือ "การนิเทศ" ดังเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งหมด ดังนั้นไม่ว่าจะพิจารณาในแง่ใดก็ตาม ผู้บริหารสามารถใช้ "การนิเทศ" เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการบริหาร "การนิเทศ" จึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้และจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบการบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. 2528 : 1) ในทางปฏิบัติ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้การนิเทศภายในบรรลุผลและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ (ชาวี มณีศรี. 2542 : 52-53) การนิเทศการศึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนระบบการบริหารการศึกษาในกรณีที่ต้องการให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และส่งผลประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่จะทำให้ ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาครูอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพโดยการนิเทศการศึกษาดังกล่าว ณ ที่ใดมีสอน ที่นั่นมีการนิเทศ (ชาวี มณีศรี. 2542 : 2) คำกล่าวนี้ตรงกับความหมายของการนิเทศที่เน้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในด้านการสอนให้ดีขึ้น เนื่องจากการนิเทศคือกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของผู้เรียน (สงัด อุทรานันท์. 2529 : 7)

การนิเทศการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การนิเทศภายนอกของโรงเรียน ได้แก่ การนิเทศที่ได้รับจากหน่วยศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกโรงเรียน และการนิเทศภายใน ได้แก่ การนิเทศที่เกิดจากการดำเนินการของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้มีประสบการณ์ ทำหน้าที่นิเทศครูในโรงเรียน ทั้งนี้ การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียน

การสอนนั้น จะต้องคำนึงถึงการจัดองค์การนิเทศภายในโรงเรียน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน งานนิเทศภายในโรงเรียนและกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน (นิเวศน์ คิตยาวิ. 2542 : 2) นอกจากนั้นเมื่อทำการนิเทศแล้วจะต้องได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ซึ่งถือเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการ คือพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจ (กิตติมา ปริดีติลล. 2532 : 306)

โรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นโรงเรียนเอกชนซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และดำเนินงาน ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนได้เล็งเห็นว่าการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านบุคลากรครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีคุณภาพ เพราะ คุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการสอนของครูจึงต้องได้รับการ พิจารณาอยู่ตลอดเวลา ดังที่เมตต์ เมตต์การุณจิต (2540 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า เพื่อให้เกิดผล กับผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพครูจึงสมควรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และการพัฒนาครูก็ สามารถทำได้ด้วยกันหลายวิธีมิใช่เฉพาะเพียงการศึกษาอบรมเท่านั้น การนิเทศการศึกษาเป็น อีกวิธีการหนึ่งเพราะการนิเทศคือการแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนงานร่วมกัน ปรีกษาหารือ กันและกันเพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น (ชาลี มณีศรี. 2542 : 19 ; อ้างอิงจาก Wiles. 1956 : 6 – 7)

โรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้เห็นความสำคัญของการนิเทศและจัดให้ มีการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนการสอน ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เตรียมเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และประสบผลสัมฤทธิ์สูงสุดทางการเรียน โรงเรียนจึงได้กำหนด ให้งานนิเทศภายในเป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียน จัดให้มีแผนงานโครงการนิเทศ อย่างชัดเจน มีขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินงานโดยนำกระบวนการบริหารตามกรอบ แนวคิดของ E.W. Deming หรือที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้อันประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการ

นิเทศภายในโรงเรียน ชั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม มีการปฏิบัติตามกระบวนการดังกล่าวอย่างจริงจัง ตลอดจนมีการใช้กิจกรรมการนิเทศหลายรูปแบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และอาศัยหลักการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของหมู่คณะ และในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

อย่างไรก็ตาม จากการติดตามและประเมินผลของผู้บริหารและผู้วิจัยซึ่งมีตำแหน่งเป็นครูใหญ่ของโรงเรียนอานวยวิทย์ และมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการนิเทศพบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียนอานวยวิทย์ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ กล่าวคือ ถึงแม้ครูส่วนหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน พยายามจัดกิจกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมาย แนวปฏิบัติการสอน ทำการทดลองและวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สนใจอ่านหนังสือวิชาการ มีความกระตือรือร้น ร่วมกิจกรรมวิชาการ ตลอดจนสนใจเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ แต่ก็ยังมีครูอีกส่วนหนึ่งที่มีพฤติกรรมการสอนเช่นเดิม ไม่ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ทำงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบตามความเคยชิน อีกทั้งยังไม่สนใจหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะทางด้านการสอนและยังขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน

จากสภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ อาจยังไม่สามารถช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงมองไปที่ประเด็นของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ และทำให้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะผู้วิจัยเชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนผลักดันให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้สำเร็จ เพราะความพึงพอใจในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ตามที่ พิชญาภรณ์ อิงคามระชร (2532: 31) ที่ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของการดำเนินงานและจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นการนิเทศนั้นไม่ว่าจะเป็นการนิเทศงานใดๆ ก็ตาม แม้จะมีกระบวนการในการดำเนินงานที่ชัดเจนเหมาะสมเพียงใด หากผู้รับการนิเทศไม่เห็นความสำคัญหรือไม่เข้าใจวัตถุประสงค์

ประสงค์หรือข้อดีอันจะเกิดขึ้นจากการนิเทศ อาจทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ไม่ดีและมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการนิเทศจึงมีความสำคัญมากเพราะทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ (Gilmer. 1973 : 280)

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นครู และระดับชั้นที่สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและครูได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอานวยวิทย์อย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา : การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ตามกรอบแนวความคิดของ E.W. Deming หรือที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) (วิระพล บดีรัฐ. 2543 : 7 - 16) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 - การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน (P)
- ขั้นที่ 2 - การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน (D)
- ขั้นที่ 3 - การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน (C)
- ขั้นที่ 4 - การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม (A)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 108 คน โดยจำแนกตามระดับชั้นที่สอน ดังนี้

- ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 21 คน
- ระดับประถมศึกษา จำนวน 58 คน
- ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 29 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ กำหนดโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในแต่ละกลุ่มประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 98 คน แบ่งตามระดับชั้นที่สอนได้ ดังนี้

- ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 19 คน
- ระดับประถมศึกษา จำนวน 52 คน
- ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 27 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน จำแนกตาม

อายุ

- อายุน้อย
- อายุปานกลาง
- อายุมาก

ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู

- น้อยกว่า 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

ระดับชั้นที่สอน

- ระดับก่อนประถมศึกษา
- ระดับประถมศึกษา
- ระดับมัธยมศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนอำนวยการ จังหวัดสมุทรปราการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

1. ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการจังหวัดสมุทรปราการจะนำไปสู่การเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
2. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนอำนวยการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
3. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยนำกระบวนการบริหารตามกรอบแนวคิดของ E.W. Deming หรือที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้
 - ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการกำหนดทิศทางการทำงานของคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอำนวยการ โดยจัดให้มีการประชุมครูเพื่อทำการสำรวจค้นหาข้อมูล ซึ่งเป็นปัญหาและข้อบกพร่องในการดำเนินงานศึกษาโดยประเมินความต้องการ สัมมนาเพื่อค้นหาปัญหาต่าง ๆ ใช้สื่อและเครื่องมือตลอดจนทำการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่เป็นปัญหาและความต้องการของครู เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ แล้วจึงวางแผนโดยการกำหนดกิจกรรมและรายละเอียดของกิจกรรมโดยเขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน ซึ่งประกอบด้วย ชื่อแผนงาน ชื่อโครงการ ลักษณะโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กิจกรรม

ของโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียนตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่มีอยู่ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน การให้ความรู้แก่ครูผู้สอนผ่านเอกสารและแหล่งความรู้ต่าง ๆ การจัดการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การประชุมทางวิชาการในระดับสายชั้นประจำเดือน การสาธิตการสอน การตรวจสอบแผนการสอนล่วงหน้าก่อนทำการสอน การตรวจสอบแฟ้มสะสมผลงานครูและการศึกษาดูงาน

- ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการจัดให้มีคณะทำงานเพื่อประเมินแผนงาน/โครงการนิเทศภายใน การกำหนดการประเมินผลเป็นระยะตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน การประเมินผลผู้รับการนิเทศทุกครั้งหลังจากที่ทำการนิเทศ การสรุปผลการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การเสนอแนะของผู้นิเทศในส่วนที่ควรปรับปรุงภายใต้บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย

- ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม หมายถึง การนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนจัดให้มีการประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการนิเทศ ครูผู้ปฏิบัติการสอนเพื่อพิจารณาหาสาเหตุของปัญหา การศึกษาขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นปัญหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน

4. ผู้นิเทศ หมายถึง ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายอื่น ๆ หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูผู้ร่วมนิเทศในระบบเครือข่ายนิเทศ หัวหน้างานนิเทศภายในโรงเรียน

5. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูที่ได้รับการนิเทศจากผู้นิเทศ

6. ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอานวยวิทย จังหวัดสมุทรปราการ

7. อายุ หมายถึงอายุของครู ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาจากอายุเฉลี่ยของกลุ่มซึ่งมีค่าเป็น 38 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.89 ปี จึงแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้คือ

- 7.1 อายุน้อย คือ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี
- 7.2 อายุปานกลาง คือ ครูที่มีอายุระหว่าง 34 – 42 ปี
- 7.3 อายุมาก คือ ครูที่มีอายุตั้งแต่ 42 ปีขึ้นไป

8. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนนับตั้งแต่เริ่มบรรจุเป็นครู ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

- 8.1 น้อยกว่า 10 ปี คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนเป็นระยะเวลาไม่ถึง 10 ปี
- 8.2 10 ปีขึ้นไป คือ ครูที่ปฏิบัติ การสอนเป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป

9. ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ระดับชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

- 9.1 ระดับก่อนประถมศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นก่อนประถมศึกษา
- 9.2 ระดับประถมศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษา
- 9.3 ระดับมัธยมศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับมัธยมศึกษา

10. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนอานวยวิทย จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน เปิดทำการสอนในระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 158) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (กิตติมา ปรีดีติลก. 2529 : 328 – 330 ; อ้างอิงจาก Herzberg and Synderman. 1970 : 60 – 63) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของวูม (จำนงค์ บุญชู. 2531 : 268 – 269 ; อ้างอิงจาก Dessler. 1980 : 185) และแบบจำลองของพอร์เตอร์และลอเลอร์ (จำนงค์ บุญชู. 2531 : 272 – 273 ; อ้างอิงจาก Luthans. 1982 : 419 – 421)

2. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดกระบวนการบริหารของ E.W. Deming ที่เรียกว่า วงจรคุณภาพหรือวงจร PDCA (วีระพล บดีรัฐ. 2543 : 7 - 16) โดยประสานกับแนวคิด หลักการของนักวิชาการ นักการศึกษา แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม

3. ตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ได้แก่

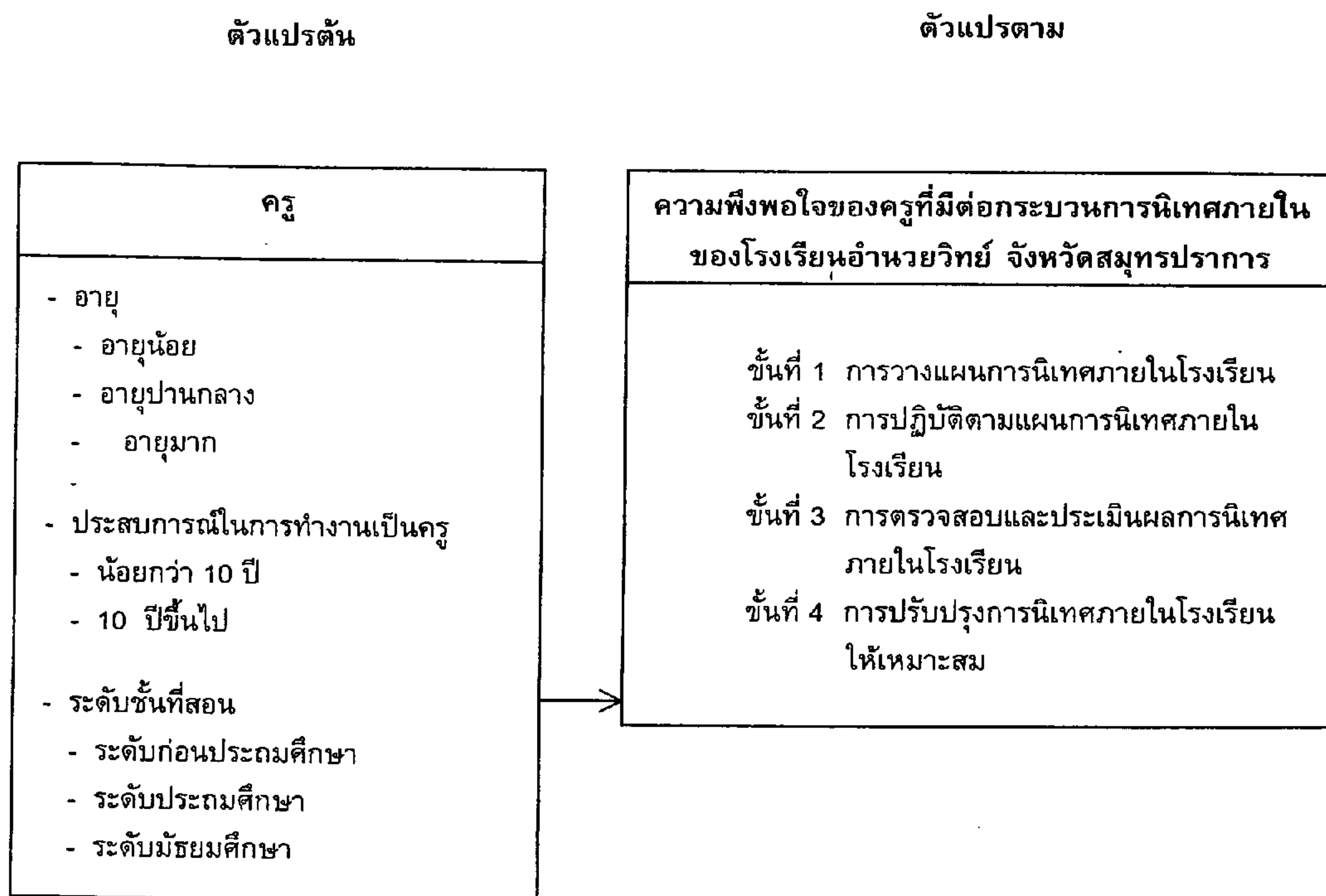
3.1 อายุ ดังแนวคิดของ อาร์ เพชรสุด (2530 : 62) ที่กล่าวว่า คนอายุมากมีความพึงพอใจมากกว่าคนอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดสเลอร์ (ดำหรี จิมสันเทียะ. 2544 : 14 - 15 ; อ้างอิงจาก Dessler. 1983 : 219 - 223) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในเรื่องของอายุว่า อายุของบุคคลแต่ละคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

3.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ตามแนวคิดของ ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224 - A) ที่ได้ทำการวิจัยและพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามประสบการณ์ในการทำการสอน

3.3 ระดับชั้นที่ทำการสอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งครูที่สอนในแต่ละระดับมีความแตกต่างกันในการทำงานในเรื่อง แนวคิด หลักการ เนื้อหาและวิธีการสอนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของแต่ละระดับชั้น ดังนั้นหากว่าครูได้ทำการสอนตามความถนัดหรือความสามารถของตน ครูย่อมน่าจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่พบในงานวิจัยของ ฮีลีย์ (Healy. 1970 : 2640 - A) ที่ว่าการที่ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้ตรงกับความถนัดของตนเอง จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่

4. ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชญาภรณ์ อิงคามระชร (2532 : 31) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของการดำเนินงาน และจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และ มอร์ส (Morse. 1958 : 52) กล่าวว่า ถ้าบุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบแล้วจะช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงานและรักงาน ศรัทธาในงานที่ทำ มีความขยันและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ตามภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครู
 - 1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.2 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน
2. การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.1 การนิเทศการศึกษา
 - 2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน
3. โรงเรียนอานวยวิทย์
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอานวยวิทย์
4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
 - 4.1 อายุ
 - 4.2 ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู
 - 4.3 ระดับชั้นที่สอน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยภายในประเทศ

1. ความพึงพอใจของครู

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เพราะเมื่อบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน อาจเป็นเหตุให้งานขององค์กรขาดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาได้ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรไม่ควรมองข้าม แต่เมื่อความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิตใจและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บุคคลรอบข้างได้รับรู้ (ตำหริ จิมสันเทียะ. 2544 : 11) ผู้บริหารอาจไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่าบุคลากรในองค์กรมีหรือไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (กิติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 320)

นักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศได้ให้คำอธิบายความหมายของความพึงพอใจไว้แตกต่างกันดังเช่น โจฮันเซนและเพจ (Johannsen and Page. 1980 : 185) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความชอบหรือพอใจต่อลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานของเขาเอง และเซอร์เมอร์ฮอนและคนอื่น ๆ (Schermerhorn and Others. 1982 : 41) อธิบายความหมายของความพึงพอใจว่าหมายถึงระดับความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเฟลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 192) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึง สิ่งที่แสดงออกซึ่งความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่

สำหรับนักวิชาการของไทยนั้น กิติมา ปรีดีดิลก. (2529 : 321 – 322) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้ ส่วนพิชญาภรณ์ อิงคามระชร (2532 : 26) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือความรู้สึกหรือทัศนคติต่องานที่ทำโดยมีความสนใจ ชอบรัก มีความสุขกับงานนั้น และสมยศ นาวิการ ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดี โดยส่วนรวมของคนต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับจันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : 79) ที่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความสุข มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ฉลอง จิมสุข (2540 : 27) ยังได้สรุปว่าความพอใจเป็นความรู้สึกหรือ

ทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อสิ่งที่เกี่ยวข้อง ต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติต้องรับผิดชอบนั้น ๆ ด้วยความสนใจ ความกระตือรือร้นและมีความสุขกับการปฏิบัติ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่คนทำ และ คำหริ จิมสันเทียะ มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานน่าจะหมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือพอใจ มีความเต็มใจและพร้อมใจของบุคคลในการดำเนินงาน ซึ่งความพอใจดังกล่าวเกิดจากการรับรู้ของบุคคลและประเมินการปฏิบัติงานหรือผลงานที่ทำ

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่บุคลากรมีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ อันจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้น ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกันกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ การที่ครูมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหน้าที่หลักของครู คือการให้การศึกษาและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงาม หากครูมีความพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ครูย่อมปฏิบัติงานนั้นด้วยความเต็มใจอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถที่ครูมี

1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่ดีของความต้องการ ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันของแรงจูงใจ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า คนแต่ละคนมีความต้องการอยู่ข้างใน หากถูกผลักดัน กดดัน หรือจูงใจย่อมทำให้พวกเขาปฏิบัติในแนวทางที่นำไปสู่การตอบสนอง ความต้องการของพวกเขา ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่จะมาเป็นแรงผลักดันให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเฉพาะแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

ความต้องการเป็นปัจจัยพื้นฐานของแรงจูงใจ ความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มาสโลว์ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจชื่อ Hierarchy of Needs (Maslow, 1954 : 158) และทำการแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้นต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการนั้นมีลำดับชั้นจากต่ำสุดไปสู่ชั้นที่สูงกว่า (A Hierarchy of Needs)

ลำดับชั้นความต้องการของคนตามทฤษฎีของมาสโลว์ มี 5 ชั้น ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 114) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะช่วยดำรงชีวิตโดยตรง เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายแล้ว จะเกิดความต้องการความปลอดภัยในความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้วคนย่อมต้องการที่จะเป็นเจ้าของและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มต่าง ๆ และพยายามที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นอย่างมีความหมาย จะเห็นได้ว่าเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น อยากให้ผู้อื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา

5. ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self – actualization or Self – realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มีความแตกต่างกันไปตามความคิดความเชื่อของแต่ละคน เพื่อความสำเร็จตามความคาดหวังของเขา

กล่าวได้ว่าทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความต้องการปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยเรื่องเงิน และผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอย่างมาก เนื่องจากบางคนอาจมีความต้องการเพียงตอบสนองความต้องการของตนในจุดนั้น ๆ เท่านั้น

1.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg 's Two Factor Theory)

เฮิร์ชเบอร์ก (กิตติมา ปรีดีดีลก. 2529 : 328 – 330 ; อ้างอิงจาก Herzberg and Synderman. 1970 : 60 – 63) ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานโดยทำการทดลองที่เมืองพิทสเบิร์กในรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2. องค์ประกอบสุขศาสตร์หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นตัวป้องกันความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 11 ประการได้แก่

- 2.1 เงินเดือน (Salary)
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinator)
- 2.4 สถานะของอาชีพ (Status)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior)
- 2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationship with Peers)
- 2.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration)
- 2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal life)

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technics)

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้ได้ชี้แนะอย่างชัดเจนถึงองค์ประกอบที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่เป็นตัวป้องกันเพื่อมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะเป็นแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของวรูม (Vroom's Expectancy theory)

วรูมได้พัฒนาทฤษฎีกระตุ้นจูงใจด้วยความคาดหวังขึ้นในปี ค.ศ. 1964 โดยอธิบายแรงจูงใจในแง่ของความคาดหวังที่บุคคลมีต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเภทของรางวัลที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับถ้าพวกเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีดังกล่าวอยู่ภายใต้แนวคิดดังต่อไปนี้ (จำนงค์ บุญชู. 2531 : 268 – 269 ; อ้างอิงจาก Dessler. 1980 : 185)

1. คนย่อมมีพลังความปรารถนาที่มีสภาพเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของเขาซึ่งเขาต่างหวังจะให้เป้าหมายส่วนตัวดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในบั้นปลาย (Valence Concept)

2. เป้าหมายส่วนตัวที่คนหวังจะให้สัมฤทธิ์ผลตั้งปรารถนา ย่อมมีทางที่จะสัมฤทธิ์ผลได้โดยการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การ (Instrumentality Concept)

3. การที่คนพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การนั้น คนย่อมมีความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถของเขา (Expectancy Concept)

นอกจากนี้แล้ว ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดรากฐานดังกล่าวอย่างสำคัญอีก 3 สิ่งคือ

1. ความพยายามในการปฏิบัติงาน อันมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้น (Effort)

2. เป้าหมายขององค์การ หรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติงาน มักเรียกกันว่าผลงานขั้นต้น (First – Level Outcome)

3. เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคน หรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลที่แท้จริงที่เขาต้องการหลังจากผลงานขั้นต้นบรรลุความสำเร็จมักเรียกกันว่า ผลชั้นรอง (Second – Level Outcome)

จากทฤษฎีของวรูม สามารถสรุปหลักการขั้นพื้นฐานได้ว่าการเลือกของคนเกี่ยวข้องกับเชิงคาดหวังกับเหตุการณ์ทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นภายในพฤติกรรมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการจูงใจเป็นผลพวงของความคาดหวัง เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ผลการปฏิบัติงานสูงในรูปของการพึงพอใจทางส่วนตัว เขาก็จะพยายามเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถสูง

* 1.1.4 แบบจำลองของพอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler Model)

ทฤษฎีของพอร์เตอร์และลอเลอร์ เป็นกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) (Luthans. 1998 : 169) โดยเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจ (Satisfaction) กับผลการปฏิบัติงาน (Performance) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผลการทำงานหรือผลงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจ (Performance Satisfaction) (ดำหรี จิมสันเทียะ. 2544 : 13) ซึ่งการกระตุ้นจูงใจ (Motivation) มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งสองนี้ (จำนงค์ บุญชู. 2531 : 272 : 273 ; อ้างอิงจาก Luthans. 1982 : 419 - 421)

ทฤษฎีกระตุ้นจูงใจของพอร์เตอร์และลอเลอร์ ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ความพยายาม (Effort) ได้แก่ ความพยายามที่คนแสดงออกสืบเนื่องมาจากแรงกระตุ้นจูงใจที่เกิดแก่เขา ขีดขั้นหรือขนาดของความพยายามจะสูงต่ำหรือมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงความเชื่อหรือแรงแห่งความปรารถนาของเขา ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน

2. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏสืบเนื่องมาจากการใช้ความพยายามของคน

3. ผลตอบแทน (Rewards) ได้แก่ ผลตอบแทนที่มีสภาพเป็นตัวแปรก่อให้เกิดความพึงพอใจ ผลตอบแทนดังกล่าวสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจ

4. ความพอใจ (Satisfaction) ได้แก่ ทศนคติที่เป็นความรู้สึกหรือสำนึกภายในที่คนมีอยู่สืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ การใช้เหตุผล การทำความเข้าใจ และการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนและสภาพแวดล้อมของตน

✳️ รูปแบบของพอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter - Lawler Model) ได้จัดแบ่งผลตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ซึ่งผลตอบแทนภายนอก ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ลักษณะความมั่นคงของงาน และผลตอบแทนภายในนั้นก็คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความภูมิใจในผลงาน ผลตอบแทนภายในที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานดังกล่าว จะต้องมีความท้าทายความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะได้รับรางวัล ส่วนการตอบแทนภายนอกนั้นจะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลไม่มากนัก ผลตอบแทนภายนอกและผลตอบแทนภายใน บางครั้งก็เรียกว่าปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) และปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ซึ่งโรเจอร์ส (พิชญาภรณ์ อิงคามระชร. 2532 : 26-27 ; อ้างอิงมาจาก Rogers. 1983 : 130) ได้อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) คือ บุคคลหรือสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวเราในองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

2. ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) คือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ทศนคติ ความต้องการ หรือแรงจูงใจของคน ซึ่งได้แก่ ความสนใจในงาน ความรู้สึกชอบงาน ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกต่อลูกน้อง ตลอดจนความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน

จึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นคือ ผลการทำงานหรือผลงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจ และความพึงพอใจนั้นเกิดจากการมีผลตอบแทนและการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเพื่อสามารถชักจูงให้ครูในโรงเรียนรู้สึกพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

1.2 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การวัดระดับความพึงพอใจจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารควรจะทราบ ดังที่ อารี เพชรผุด (2530 : 36) ได้ให้ทัศนะความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถวัดได้ดังนี้

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อที่จะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบรมการขาดงาน การหยุดงานบ่อย ๆ การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

นอกจากนั้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 155) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจ ซึ่งแบ่งการวัดออกเป็นหลายลักษณะ ดังนี้

1. การแบ่งแบบวัดตามลักษณะข้อความที่ถาม

1.1 แบบสำรวจแบบปรนัย (Objective Surveys) เป็นแบบวัดที่มีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ โดยที่ผู้ตอบเลือกคำตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึก ข้อมูลที่ได้รับสามารถวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Surveys) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนตนเองเป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบมีอิสระในการตอบคำถาม ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. การแบ่งแบบวัดตามคุณลักษณะของงาน

2.1 แบบวัดความพึงพอใจงานทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในหน่วยงาน

2.2 แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นการวัดความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านได้แก่ ด้านรายได้ ความมั่นคงในงาน มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้า เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่าการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงาน มีทัศนคติหรือมีความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติอย่างไร มีความพึงพอใจหรือไม่ แต่การเลือกใช้ เครื่องมือหรือแบบที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจนั้น ควรพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมตาม วัตถุประสงค์ของการวัดความพึงพอใจว่าองค์กรต้องการจะทราบเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ใด ขององค์กร

2. การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายในโรงเรียน

2.1 การนิเทศการศึกษา

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะครู ที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการอบรมอย่างดีย่อมจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนได้บรรลุ ตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้นวิธีการที่จะช่วยให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนก็คือการ นิเทศการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ หลายทัศนะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางด้านการศึกษา จุดมุ่งหมาย และแนวทางการศึกษา แต่ละยุค เช่น กู๊ด (Good. 1973 : 572) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือ ความพยายาม ทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษา ในการให้คำแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีการเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพการศึกษา ให้รู้วิธีการเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน ช่วยในการพัฒนาครูและนักเรียน ซึ่งต่อมาแฮริส (Hamis. 1975 : 19) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า คือการที่บุคลากรในโรงเรียน ได้กระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งอันใด เพื่อดึงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการปฏิบัติงานของ โรงเรียนให้เป็นไปในแนวทางที่จะส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลในด้านงานสอนเป็นสำคัญ โกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer. 1980 : 12) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการศึกษาที่เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา พยายามยกมาตรฐานและปรับปรุง เช่น การสังเกตการสอนของครู การประชุมครู การปรับปรุง สื่อการเรียนการสอน ไวลส์และโลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1983 : 46) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นระบบพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบต่อบุคคล การสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนที่ทำให้ให้นักเรียน

มีคุณภาพดีขึ้น และแทนเนอร์ (Taner. 1987 : 52) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือการปรับปรุง คุณภาพการสอนและการเรียน รวมทั้งการปรับปรุงหลักสูตรดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

สำหรับนักการศึกษาไทย นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542 : 16) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือและประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และชารี มณีศรี (2542 : 22) ได้สรุปว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้หลักประชาธิปไตยในการนิเทศ

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 86) ได้สรุปสาระสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

- การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ
- การนิเทศการศึกษาเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
- การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับการนิเทศพัฒนา
- การนิเทศการศึกษามีผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สุรวีช แก้วอำไพ (2544 : 16) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีถึงกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้บริหารและครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาที่มีหลายท่านได้กล่าวไว้นั้น พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน

การที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพทางการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู และเครื่องมือที่จะทำให้ครูมีคุณภาพก็คือระบบการนิเทศที่มีแบบแผนในการดำเนินการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการนิเทศนั้นมีผลโดยตรงต่อการสอนของครู อันจะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียน ดังนั้น เพื่อปรับปรุงให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ประเทศไทยจึงได้จัดตั้งหน่วย

ศึกษานิเทศก์ในปี พ.ศ. 2495 และนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา การนิเทศการศึกษาของไทยกระทำโดยศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษาระดับสูงจากภายนอกโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ (ซารี มณีศรี. 2542 : 4) อย่างไรก็ตามการจะพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยศึกษานิเทศก์จากภายนอกนั้นดูเหมือนจะไม่สามารถสนองตอบความต้องการของโรงเรียนได้อย่างทันที่ เนื่องจากนิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอจึงทำให้เป็นไปอย่างล่าช้าและไม่ได้ผลเท่าที่ควร ในโรงเรียนที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจึงจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเกิดขึ้น เพื่อแบ่งเบาภาระของศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอก และยังทำให้โรงเรียนได้พัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนอันนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครู ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 108) ได้กล่าวไว้ว่า คำว่า “การนิเทศภายในโรงเรียน” หรือ “การนิเทศภายในสถานศึกษา” เป็นคำที่มาจากคำเดิมว่า “การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน” หรือ “การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา” นอกจากนั้นคำว่า “การนิเทศภายในโรงเรียน” นั้นเป็นคำที่เรียกกันภายในระบบการศึกษาไทยเท่านั้น สำหรับต่างประเทศจะใช้คำว่า “Personalized Supervision” อันมีความหมายใกล้เคียงกับการนิเทศภายในโรงเรียนของไทย

2.2.1 ความหมายและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครู และยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครู จึงได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของคำว่านิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 12) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน ประภาพรณ เสิงวงศ์ (2534 : 5) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน นอกจากนี้นิพนธ์ ภูริฉาย (2535 : 7) ยังได้ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในหมายถึง การจัดบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความร่วมมือหรือประสานงานกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

โดยเฉพาะบุคลากรในโรงเรียนในอันที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2536 : 37) กล่าวว่า การนิเทศภายใน โรงเรียน คือการสอนงาน การชี้แนะ การแนะนำ มีการทำเป็นตัวอย่างหาทางช่วยส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารที่ทำร่วมกับครู ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับ สุตาวรรณ พานิชสุขไพศาล (2539 : 7) ที่กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูภายในโรงเรียน เพื่อแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานการปฏิบัติงานการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2541 : 9) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงกระบวนการที่เป็นงานระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น และตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนิเวศน์ คิทยา (2542 : 8) ก็ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่าการนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึงการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในอันที่จะแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน

ด้วยเหตุที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกกระบวนการศึกษา เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีเพิ่มมากมายมีการเปลี่ยนแปลงภายในระบบการศึกษาเอง อันได้แก่การจัดการเรียนการสอนในยุคปฏิรูปการศึกษา ทำให้ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนจากตัวเองเป็นศูนย์กลางมาเป็นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง อาชีพครูก็มีลักษณะเป็นวิชาชีพมากขึ้น และครูจำเป็นต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น ฉะนั้นเมื่อการนิเทศจากภายนอกโรงเรียนไม่อาจตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้ทันทั่วทั้งที่ โรงเรียนจึงต้องจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน

ทั้งนี้เพื่อจะช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน โรงเรียนจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปความจำเป็นของการ นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

อาคม จันทสุนทร (2533 : 36) ได้ให้ความเห็นว่า การนิเทศภายใน มีความจำเป็น เพราะจะทำให้เกิดผลดีต่อการบริหารโรงเรียนหลายประการ คือ

1. เป็นการช่วยเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งไม่มีพอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

2. การนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับ ปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนย่อมมีความรู้ในปัญหาได้ดีและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าที่จะให้ คนภายนอกมานิเทศ

3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศในการ นิเทศเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนกับศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารการ ศึกษาภายนอกโรงเรียน

4. ผู้นิเทศในโรงเรียนสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลงาน นิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกันและสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ ขาดความต่อเนื่อง

ส่วนวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ คือ

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
2. ครูควรได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการ นิเทศ ช่วยในการจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาบางอย่างใน โรงเรียนได้

4. การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายใน โรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้ เป็นการช่วย ในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่ต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วสามารถเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

6. เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานเพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่

จูลี จันท์เจริญ (2539 : 17) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อคุณภาพการศึกษา เพราะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลไปถึงต่อนักเรียน

นอกจากนั้น สุเทพ เมฆ (2540 : 38) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาว่ามีมากมายแต่ที่สำคัญได้แก่

1. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป
2. เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษา
3. เพื่อศึกษาพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษา
5. ความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องจัดทำขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนของตน เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาปรับปรุงให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานการศึกษาและส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนด้วยดี

2.2.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ในเรื่องความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2530 : 3) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

1. เพื่อเป็นการช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร
3. เพื่อส่งเสริมยั่วยุให้ครูรู้จักประเมินผลโครงการการปฏิบัติงาน และ

ความก้าวหน้าของตนเอง

4. เพื่อช่วยเหลือครูในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กได้ดีขึ้น
5. เพื่อช่วยครูในการปรับปรุงการสอนของตน
6. เพื่อส่งเสริมครูให้มีความสนใจในอุปกรณ์การสอน

จำรัส นองมาก (2532 : 28) ก็ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความมุ่งหมายเพื่อให้ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งเป็นผลจากการสั่งสอนของครูในโรงเรียนก็สูงขึ้น ครูมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะกระทำหน้าที่ของตนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 306) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะให้ผลต้องกระทำอย่างมีขั้นตอน เป็นกระบวนการและต้องให้ได้ผลตามความมุ่งหมาย ซึ่งเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสรรควิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ และมีกำลังใจในการทำงาน

สอดคล้องกับ บันลือ พฤกษ์วัน และวรรณพร ภิรมย์ริน (2535 : 34) ที่ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ มีทักษะและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

2. เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน โดยการนำหลักการนิเทศการศึกษาและกระบวนการนิเทศศึกษามาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้งานการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อประสานความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความมั่นใจ ความสบายใจ ความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน

5. เพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน อย่างเป็นระบบตามเงื่อนไข หรือข้อตกลงที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้ตลอดจนการประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2535 : 5) เห็นว่า การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือ และปรับปรุงครูเป็นประการสำคัญ กล่าวเป็นอักษรย่อได้ดังนี้คือ OSMMAE

O – Objective การช่วยเหลือครูในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการสอน

S – Subjective Matters การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน

M – Methods การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงเนื้อหา

M – Materials การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน

A – Activities การช่วยเหลือครูให้รู้จักปรับปรุงใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรในการสอน

E – Evaluation การช่วยเหลือครูให้รู้จักปรับปรุงวิธีการประเมินผล การเรียนการสอน

นอกจากนั้น ชินวงศ์ ศรีงาม (2536 : 7) ได้ให้ความมุ่งหมายหลักของการนิเทศภายในโรงเรียนคือ มุ่งพัฒนาครูผู้สอนให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนในอันที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยกันพัฒนาด้านการเรียนการสอน ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงสุด

จึงอาจกล่าวได้ว่า การนิเทศภายในซึ่งจัดโดยบุคลากรภายในโรงเรียนนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือประสานงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน และเป็นการพัฒนาครูให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพ มีความมั่นใจในการทำงาน พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.2.3 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนนั้นผู้ที่มีหน้าที่นิเทศจำเป็นต้องมีหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานนิเทศภายในให้ผู้บริหารการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จในการช่วยครู นักเรียน และโรงเรียน ให้เป็นครู นักเรียน และโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

สจด์ อุทรานันท์ (2530 : 15) ได้กำหนดหลักการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งสามารถใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาหลักการและทฤษฎีทางการนิเทศได้ในยุคปัจจุบันคือ

หลักการที่ 1 การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ กระบวนการนั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับแนวความคิดและหลักการที่ดีของการนิเทศ

หลักการที่ 2 การนิเทศภายในโรงเรียนมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน นักเรียน แต่การดำเนินงานนั้นจะกระทำโดยผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการที่ 3 การนิเทศภายในโรงเรียนต้องเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

บริกส์ และจัสแมน (รัตนา พงษ์พันธุ์งาม 2538 : 25 ; อ้างอิงจาก Briggs and Justman 1952 : 130 -141) ได้เสนอหลักการนิเทศสำหรับผู้บริหารไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษาจะต้องเป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์
3. การนิเทศการศึกษา ควรจะต้องอาศัยความร่วมมือของวิทยากรหลายคนมากกว่าที่จะแบ่งผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคล

4. การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

5. การนิเทศการศึกษา จะต้องคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล

6. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือหาทางช่วยให้เด็กเกิดความรู้ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา

7. การนิเทศการศึกษา จะต้องเกี่ยวข้องอยู่กับการส่งเสริมความอบอุ่นให้แก่ครูและการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ

✓ นอกจากนี้ ชารี มณีศรี (2542 : 27) ยังได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาที่สามารถนำสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป จึงอาจทำได้โดย

1.1 จัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีการสอนทั่วไป

1.2 พัฒนาหลักวิชาความรู้ ใช้เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ

1.3 มีความเชื่อมั่นในการสอน มีประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน

1.4 พัฒนาทัศนคติในการทำงาน ให้อยู่ในเกณฑ์ดี

1.5 ปรับปรุงแบบประมวลการเรียนการสอน โครงการสอน จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Co - curricular activities) อันเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน

1.6 จัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ทั้งที่หาได้ในโรงเรียนและในท้องถิ่น

1.7 เข้าใจเทคนิคการประเมินผล ช่วยให้มีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่าง ๆ สรุปผลการวัดผล และวางแผนช่วยเด็กผู้เรียนล้าหลัง

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย

2.1 ครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษา (ด้านวิชาการ) มากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง (Status-based)

2.2 ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ครูได้ใช้ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนของเด็กให้ดีขึ้น

2.3 เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย

2.4 อำนาจหน้าที่ เป็นอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเพื่อความเป็นผลประโยชน์ของหมู่คณะ

2.5 ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision - making)

2.6 อำนาจ (Authority) ย่อมเปลี่ยนแปลงตามครรลองคลองธรรม ทุกคนมีโอกาสที่จะเป็นผู้นำหากมีความสามารถ

2.7 ความร่วมมือกันระหว่างครู ครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ คือการช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์

3.1 ควรหลีกเลี่ยง การบังคับ การปฏิบัติที่ไม่ซื่อตรง (Cajoling) การกะประเมินค่า เข้มงวดตรวจตรา จัดมาตรฐาน และพิธีรีตอง

3.2 สร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ และครูอยากจะทำสร้างสรรค์หากเขารู้สึกมีความมั่นคงพอ

3.3 ปลอ่ยให้ครูได้คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน

4.1 งานนิเทศและงานพัฒนาหลักสูตรไม่แยกกัน

4.2 งานนิเทศเกี่ยวข้องกับปัญหาของการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวางแผนพัฒนาหลักสูตร

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์

5.1 ยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เห็นอกเห็นใจคนอื่น ตรงไปตรงมา

5.2 หาโอกาสให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรี (Goodwill) กับคนอื่น

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ (High staff morale)

6.1 ขวัญกำลังใจของครูสูง ย่อมทำให้การสอนดีตามไปด้วย

6.2 สัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้ขวัญ
และกำลังใจของครูดี การเรียนของเด็กจะดีตามไปด้วย

6.3 ครูเหมือนวิชาชีพอื่น คือ ต้องการได้รับการยกย่องชมเชย การ
บำรุงขวัญ

6.4 กิจกรรมบางอย่างต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ไม่ควรขอ
ร้องให้ครูทำในสิ่งที่เขาไม่สามารถทำได้

6.5 ไม่ขอร้องให้ครูทำในสิ่งที่แม้ตัวเองก็ไม่ปรารถนาจะทำ

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
โดยเฉพาะในชนบท

7.1 ศึกษาและวางแผนเพื่อทราบความต้องการ และปัญหาในชุมชน
ชนบท

7.2 ช่วยเหลือ เร่งเร้าครู ให้สำรวจการใช้แหล่งทรัพยากรในชนบท
ให้เกิดประโยชน์

7.3 ร่วมมือกับผู้นำในชนบทในการวางแผนปรับปรุงโรงเรียนและชุมชน

7.4 ช่วยครูในการพัฒนาหลักสูตรให้เข้าสภาพของชนบท ปรับปรุง
เทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสมกับเด็กในชนบท

7.5 ส่งเสริมให้ครูจัดแสดงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสาธิตทางการ
เกษตร สัปดาห์ศิลปวัฒนธรรม การอยู่แคมป์ เป็นต้น

กล่าวได้ว่า การนิเทศการศึกษา มีหลักการที่สำคัญเพื่อต้องการให้ครูสามารถ
ช่วยเหลือตนเองและรู้จักคิดวิเคราะห์ วิจัย พร้อมทั้งช่วยเหลือผู้อื่นได้ และการจะนิเทศ
ภายในให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องอาศัยหลักวิชา มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการดำเนินงาน
ที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน ในการดำเนินงานโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์
อยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตย มีการร่วมมือกัน รู้จักเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการสร้างสรรค์
เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และจะต้องช่วยครูให้รู้จักพัฒนาตนเองสามารถแก้ไข
ปัญหาต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้เพื่อพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

งานนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจของผู้นิเทศที่จะกระทำต่อครูในด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการเรียนการสอน สื่อการสอน การฝึกอบรมประจำการ และงานประเมินผล เป็นต้น โดยเน้นงานบริการทางวิชาการ ช่วยครูให้พัฒนาตนเอง ปรับปรุงการสอน ประเมินนักเรียน ประเมินแผนงาน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ดังนั้นหน้าที่พื้นฐานของการนิเทศคือการปรับปรุงการสอนของครู และการเรียนของเด็กซึ่งขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้นิเทศในด้านความเป็นผู้นำ การประสานงาน การให้บริการทางวิชาการและการประเมินผลในภาคปฏิบัติ ผู้นิเทศจึงมีหน้าที่เกี่ยวข้องด้านบริหาร ตรวจสอบ และนิเทศเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ครูผู้รับการนิเทศ (ซารี มณีศรี 2542 : 59)

สัจ อุทรานันท์ (2530 : 3) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย ด้วยกัน คือ

1. ผู้ให้การนิเทศ หมายถึง บุคคลที่จัดให้มีการนิเทศขึ้น ผู้บริหารหน่วยงานหรือสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนโดยเฉพาะ

2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศในฐานะผู้รับประโยชน์ จากการจัดการนิเทศที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาได้จัดขึ้นผลที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะที่ทำให้เกิดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติขึ้นและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง บุคลากรทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนจะต้องร่วมมือกันสนับสนุนการนิเทศ ช่วยกันร่วมมือกันสนับสนุนให้เกิดขึ้นตลอดอย่างต่อเนื่อง

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 307 - 308) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องมีการประสานงานกันระหว่างบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งบุคคลทั้ง 3 ฝ่ายนี้จะต้องยอมรับบทบาทของกันและกันดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารในฐานะผู้นำและเป็นผู้บริหารของหน่วยงานต้องแสดงบทบาทดังนี้

- 1.1 สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงใจ

1.2 ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่ง
วิชาการให้แก่ครู

1.3 บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุก ๆ
ด้าน

1.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1.5 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. บทบาทของผู้นิเทศ ผู้นิเทศหรือผู้ให้การนิเทศหมายถึง ครูวิชาการ
โรงเรียนหรือครูคนใดคนหนึ่งโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งคณะครูเต็มใจและคัดเลือก
ให้เป็นผู้นิเทศ มีบทบาทดังนี้

2.1 ประชุมวางแผนร่วมกับเพื่อนครูเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ครูกำลัง
เผชิญอยู่

2.2 ร่วมกับเพื่อนครูวางแผนและจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

2.3 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน

2.4 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการประเมินผลนักเรียน

2.5 ช่วยให้เพื่อนครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน
และมีความรู้สึกมั่นคง

2.6 ร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนครูประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.7 ร่วมกับเพื่อนครูหาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไขจากผลการ
ปฏิบัติงาน

3. บทบาทของผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศหมายถึงคณะครูในโรงเรียน
ในขณะนั้น ไม่ได้แสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศ หมายความว่าครูบางคนอาจมีโอกาสดำเนินการสอนบทบาท
เป็นผู้นิเทศในเรื่องหนึ่งแต่อาจจะเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตามถ้าเป็นผู้รับ
การนิเทศต้องแสดงบทบาท ดังนี้

3.1 ร่วมกับผู้นิเทศวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และเรียงลำดับ
ความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย

3.2 วางแผนร่วมกับผู้นิเทศในอันที่จะหาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ ทำ
โครงการเพื่อแก้ไขปัญหา

3.3 ลงมือปฏิบัติ หรือดำเนินการตามโครงการในข้อ 3.2 หลังจากที่ได้รับความรู้ความเข้าใจแล้ว

3.4 ขอความสนับสนุน หรือคำปรึกษาหารือจากผู้นิเทศและผู้บริหาร ในกรณีที่มีปัญหาระหว่างดำเนินการ

จึงสรุปได้ว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคคล หรือคณะบุคคลทำหน้าที่รับผิดชอบในโรงเรียนโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้คาดหวังไว้ และให้ความสำคัญของ กระบวนการกลุ่มเน้นการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ผู้นิเทศก็ต้องพยายามพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการให้มีความรู้ มีความสามารถ รู้จักนำเทคนิควิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการ นิเทศ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนทั่วไป ผู้บริหารก็ต้องให้ความสำคัญและถือว่างานนิเทศนั้นเป็นงานในความรับผิดชอบที่มีอาจจะหลีกเลี่ยงได้ พร้อมทั้ง สร้างเสริมกำลังใจให้แก่ครู ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยพัฒนาให้ครูมีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2.2.5 กิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน

หลักในการนิเทศภายในโรงเรียน จะยึดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีระบบระเบียบโดยวางโครงการในสถานศึกษา และโครงการนั้นจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยกิจกรรมเป็นหลัก (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2538 : 47)

ดังนั้น กิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนคือกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีกิจกรรมที่ใช้กันมากมาย หลายวิธี โดยทั่วไปมักได้แนวคิดจากนักการศึกษาหลายท่าน เช่น

นิพนธ์ ไทยพานิช (2530 : 126 - 127) ได้เสนอกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียนสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. จัดตารางสอน จัดครูเข้ากลุ่ม
2. วางแผนการสอน กำหนดการสอน
3. การแบ่งชั้น แบ่งกลุ่มนักเรียน
4. การนิเทศการสอนในชั้นเรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษาในชั้นเรียน/โรงเรียน
6. การพัฒนาห้องสมุด เครื่องเขียน แบบเรียน
7. การปรับปรุง พัฒนาการสอน กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ
8. การประชุม อบรม เพื่อส่งเสริมความรู้แก่ครู
9. การใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการเรียนการสอน
10. การจัดโครงการสอนซ่อมเสริมที่มีประสิทธิภาพ
11. การจัดสอนเพื่อให้เด็กเรียนเก่ง
12. การประชุมครูวิชาการในโรงเรียน
13. การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ
14. โครงการประชุมครูก่อนปิด – เปิดภาคเรียน
15. การจัดสัมมนาประชุมปฏิบัติการ
16. การสร้างเครื่องมือนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ
17. การส่งเสริมให้ครูประเมินผลการสอนด้วยตนเอง
18. การจัดให้ครูศึกษาจากเอกสารหรือตำรา
19. การให้คำปรึกษาหารือ
20. การสนทนาทางวิชาการ
21. การสาธิตการสอน
22. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติม
23. การพาไปศึกษานอกสถานที่
24. การส่งเสริมให้ครูทดลองและวิจัยการสอนใหม่ ๆ
25. การจัดทำแบบสำรวจความต้องการของนักเรียนและครู
26. การจัดทำอุปกรณ์การสอน
27. การจัดสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ
28. การปฐมนิเทศครูใหม่
29. การศึกษาแผนการสอน คู่มือครู และทำบันทึกการสอน
30. การจัดทำป้ายนิเทศการศึกษา
31. การจัดทำบันทึกการใช้แบบฟอร์มต่าง ๆ ทางวิชาการ

32. การจัดมุมหนังสือ หรือห้องสมุดทางวิชาการสำหรับครู

33. การจัดทำรายงานทางการศึกษาของโรงเรียน

ส่วนสังกัด อุทรานันท์ (2530 : 91 – 93) ได้แบ่งกิจกรรมการนิเทศ
ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กิจกรรมสำหรับผู้นิเทศ ได้แก่

1.1 การบรรยาย

1.2 การสาธิต

1.3 การสังเกตภายในห้องเรียน

1.4 การบันทึกข้อมูล

1.5 การสัมภาษณ์

1.6 การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ

1.7 การวิเคราะห์ข้อมูล และการคิดคำนวณ

1.8 การเขียน

2. กิจกรรมสำหรับผู้รับการนิเทศ ได้แก่

2.1 การฟัง

2.2 การดู

2.3 การอ่าน

2.4 การเยี่ยมเยียน

2.5 การไปทัศนศึกษา

2.6 การปฏิบัติตามคำแนะนำ

2.7 บทบาทสมมติ

2.8 การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ

3. กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำร่วมกัน ได้แก่

3.1 การประชุม

3.2 การอภิปราย

สำหรับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

(2531 : 10 – 12) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งใน

ส่วนของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ให้การช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้สอนเมื่อประสบปัญหา เพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ โดยให้ขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง การดำเนินงานในลักษณะดังกล่าวจะเป็นเสมือนพลังพิเศษที่จะผลักดันให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้เป็นอย่างดี

กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ แต่จะใช้รูปแบบไหนเมื่อใดนั้นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ รูปแบบเท่าที่ใช้กันอยู่มีดังนี้

1. การให้ศึกษาจากเอกสารหรือตำรา
2. การบริการเอกสารทางวิชาการ
3. การสนทนาทางวิชาการ
4. การประชุม
5. การพาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่
6. การให้คำปรึกษาหารือ

6.1 บอกวิธีหรือแนะแนวทางการแก้ปัญหาให้โดยตรง

6.2 เสนอแนะข้อมูล และช่วยให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้รับการนิเทศนำไปวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

6.3 ให้คำปรึกษาโดยใช้ทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าวรวมกันไปการ

7. สาธิตการสอน
8. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า การจะนิเทศภายในโรงเรียนด้วยกิจกรรมใดนั้น คงต้องขึ้นอยู่กับ การเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และขนาดของกลุ่มของผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2.6 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในที่จะเกิดคุณค่าหรือประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนา และปรับปรุงการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนอย่างแท้จริงนั้น ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและมีรูปแบบในการดำเนินงาน นั่นคือมีการลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการที่

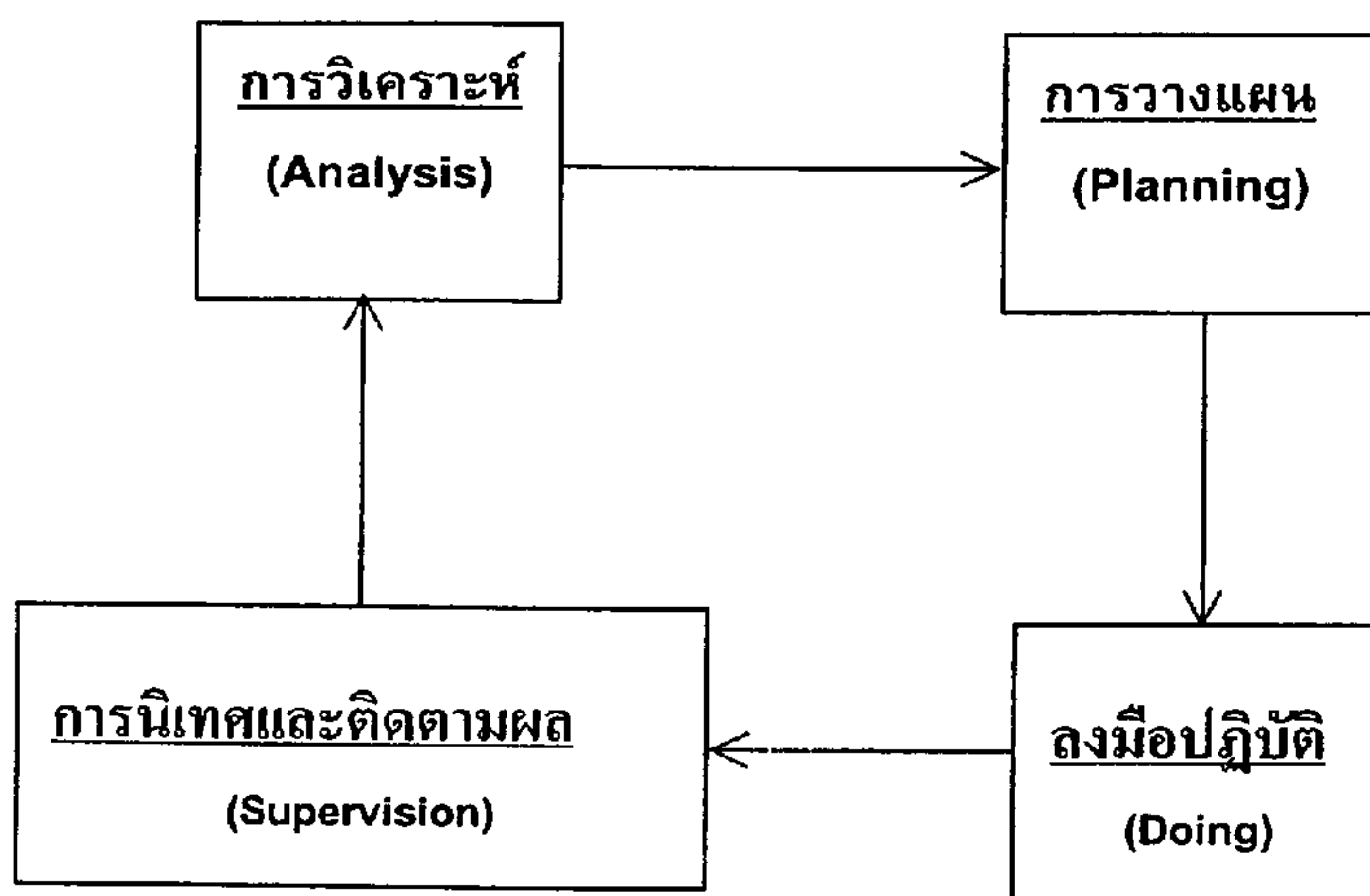
กำหนดไว้อย่างแท้จริง ดังเช่นที่กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 277) ได้ให้ความหมายของกระบวนการนิเทศการศึกษาว่าเป็นการดำเนินการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ ซึ่งการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติการนิเทศภายในนั้นจะทำให้การดำเนินงานไม่สับสน ผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในผลงานของตัวเอง และจะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนบังเกิดผลตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

อย่างไรก็ตาม การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดูแล กำกับ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้าน มิใช่เป็นการตรวจตราจับผิด หรือมีวิธีการประเมินการทำงานของครูโดยมีพฤติกรรมการณ์เทศที่ปรากฏในทางลบ ดังนั้นเพื่อให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน เช่น

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2528 : 76) ได้เสนอแนะกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 4 ขั้นตอน ตามรูปแบบที่เรียกว่า APDS Model คือ

1. การวิเคราะห์ Analysis (A) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการ หรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ
2. การวางแผน Planning (P) เป็นการกำหนดขั้นตอนและเค้าโครงการการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่
3. การลงมือปฏิบัติ Doing (D) เป็นการลงมือดำเนินการตามขั้นตอนตามโครงการที่กำหนดไว้
4. การนิเทศและติดตามผล Supervision (S) เป็นการติดตามดูแลช่วยเหลือและสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผลสำเร็จ

โดยเสนอเป็นแผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน (APDS Model)

ที่มา : ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ภาควิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หน้า 54.

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 125 - 131) กล่าวว่า การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนสามารถดำเนินการเป็นขั้นตอนได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ เริ่มจากการรับรู้สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนจากนั้นผู้ดำเนินการนิเทศก็จะเป็นผู้นำในการนำเอาปัญหามาวิเคราะห์หาสาเหตุ กำหนดจุดประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา สรรหาบุคลากรและมอบหมายงานให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 2 การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยบุคคลภายในโรงเรียนที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ หรืออาจเชิญวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก อนึ่ง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ให้ความสนใจเข้าร่วมฟังวิทยาการใหม่ ๆ จากวิทยากรไปพร้อม ๆ กัน เพราะจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจแนวคิดใหม่ ๆ และมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน หากมีอุปสรรคปัญหาใด ๆ ผู้บริหารจะได้ช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องทันที

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ในขณะที่ผู้รับการนิเทศ ได้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับความรู้มาแล้ว ผู้นิเทศก็ทำหน้าที่ปฏิบัติการนิเทศตามหน้าที่ของตน โดยจะต้องมีการวางแผนก่อนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ส่วนผู้บริหารก็คอยสนับสนุนการปฏิบัติงานนิเทศให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องเลือกใช้วิธีการนิเทศหลาย ๆ แบบ โดยพิจารณาวิธีการตามสภาพและความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมกำลังใจคือผู้นิเทศทำการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ และอีกผู้หนึ่งคือผู้บริหาร ซึ่งต้องสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินผลผลิต กระบวนการและปัจจัยป้อนเข้า โดยให้ความสำคัญกับผลผลิตมากที่สุด กระบวนการทำงาน และปัจจัยป้อนเข้าตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินผลผลิตนั้นให้ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรงซึ่งได้แก่ครู ไม่จำเป็นต้องประเมินคุณภาพนักเรียน เพราะคุณภาพของนักเรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก แล้วจึงนำผลที่ได้จากการประเมินมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไป

แฮริส (กิติมา ปรีดีดีลก. 2532 : 277 ; อ้างอิงจาก Harris. 1975 : 14 - 15) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน เรียกด้วยอักษรย่อว่า "POLCA" ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning - P) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางแผนงาน
2. ขั้นการจัดโครงการ (Organizing - O) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ สร้างความสัมพันธ์ของงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ และการพัฒนานโยบาย
3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading - L) ได้แก่ การตัดสินใจ การวินิจฉัย การเลือกสรรบุคคล กระตุ้นให้มีกำลังใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน

4. ขั้นการควบคุม (Controlling - C) ได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงาน การพิจารณาขอบหมายงาน การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม

5. ขั้นประเมินผล (Appraising - A) ได้แก่ การตัดสินการปฏิบัติงาน การวิจัยและการวัดผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรจะมีการวิจัยด้วย

นิกร เพ็ญเวียง (2538 : 48 - 49) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง การดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน ในการหาตัวปัญหาในเรื่องการเรียนการสอนที่ประสบอยู่ อาจเป็นกลุ่มวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งหาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา จากแบบสอบถาม ครูผู้สอน หรือการระดมพลังสมองของผู้นิเทศและครูผู้สอน เพื่อให้ได้ตัวปัญหาที่แท้จริง

2. การวางแผนและการกำหนดทางเลือก หมายถึง การดำเนินการร่วมกันในการกำหนดตัวปัญหา ที่เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการแก้ไขแล้วจึงกำหนดงาน กำหนดคนให้เหมาะสมสัมพันธ์กัน โดยกำหนดการปฏิบัติงานในรูปของแผนงานหรือโครงการที่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ หมายถึง การจัดหา จัดสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน ที่สอดคล้องกับยุทธวิธีที่กำหนดไว้

4. การปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในตามลำดับขั้นตอนและใช้ยุทธวิธีที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่มีอยู่ โดยดำเนินการตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้

5. การประเมินผลและรายงานผล หมายถึง การตรวจสอบหรือประเมินว่า การดำเนินการที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การประเมินผลมักดำเนินการในสามระยะคือ ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการ ส่วนการรายงานผลนั้นจะกระทำเพื่อรายงานผลให้หน่วยเหนือรับทราบต่อไป

นอกจากนั้น ยังมีกระบวนการนิเทศอีกกระบวนการหนึ่งที่เรียกว่า วงจรวินิจฉัย (Diagnostic Cycle) ตามแนวคิดของฮอย (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 50 ; อ้างอิงจาก Hoy and Forsyth. 1986 : 55) วงจรนี้จะเริ่มโดยมองการดำเนินการนิเทศเหมือนกับกระบวนการในการแก้ปัญหา โดยเริ่มจากการปรับปรุงบริบทของโรงเรียนแล้วปรับปรุงการปฏิบัติการในห้องเรียน ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุความแตกต่างของสภาพความเป็นจริงกับสภาพพึงประสงค์ให้มากที่สุด

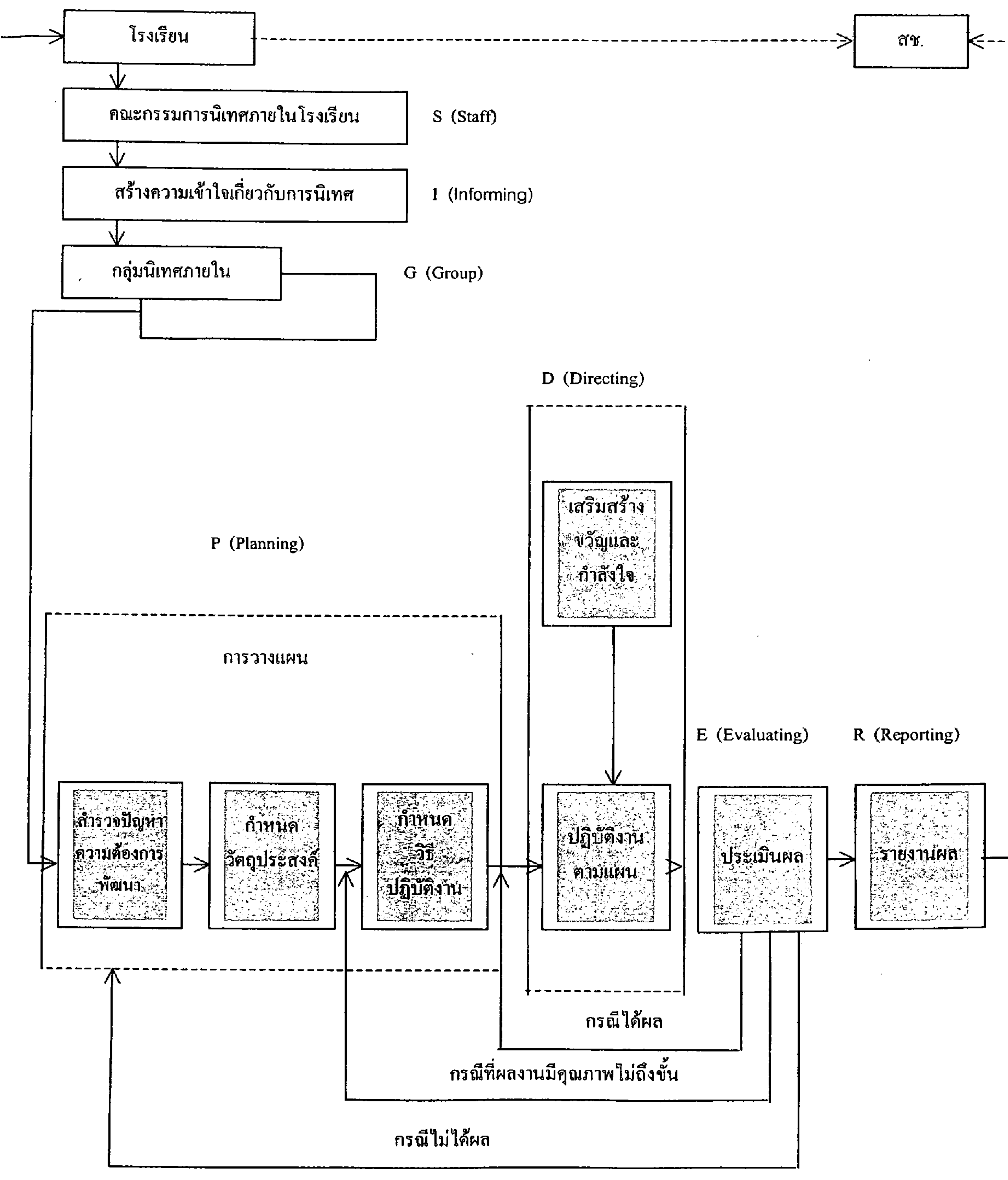
ขั้นตอนที่ 2 วินิจฉัยหาสาเหตุของปัญหา

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาแผนปฏิบัติการ และพัฒนากลยุทธ์ในการปฏิบัติโดยการกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ทางเลือก แล้วเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินแบบปฏิบัติการ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการตามแผน

สำหรับโรงเรียนเอกชนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2541 : 17 - 23) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยให้โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสมกับระดับและขนาดที่เปิดสอน ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
 ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2541). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. หน้า 17.

จากแผนภูมิดังกล่าวอธิบายได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 แต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศภายในโรงเรียน (Staff) ซึ่งโรงเรียนควรพิจารณาตามความเหมาะสมกับขนาดและระดับที่เปิดสอนของโรงเรียน ควรประกอบไปด้วยบุคลากรต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าสายวิชาหรือหัวหน้าระดับการศึกษา

3. ครูใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ควบคุม ดูแล กำกับ ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานผลการพัฒนา สรุปปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะนโยบายและแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 2 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ (Informing) เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระ ทักษะ และกิจกรรมการนิเทศ โดยอาจใช้วิธีเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือใช้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศอย่างดี

ขั้นที่ 3 แต่งตั้งกลุ่มนิเทศภายในโรงเรียน (Group) เป็นกลุ่มหรือคณะผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่จะทำหน้าที่นิเทศหรือปฏิบัติงานนิเทศ ควรพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสมกับสภาพความพร้อมของโรงเรียน มีหน้าที่กำหนดนโยบาย สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการนิเทศ พร้อมทั้งทำการนิเทศ ประเมินผลและรายงานผลการนิเทศต่อคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน (Staff)

ขั้นที่ 4 การวางแผนการนิเทศ

ขั้นเตรียมการก่อนการนิเทศ

1. สำรวจสภาพปัญหาหรือความต้องการพัฒนา
2. การกำหนดวัตถุประสงค์
3. กำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศ

ขั้นที่ 5 ปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นตอนการจัดกิจกรรมการนิเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่กลุ่มนิเทศคาดว่ากิจกรรมการนิเทศดังกล่าวจะตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการนิเทศ และเพื่อแก้ปัญหาหรือความต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 6 การประเมินผล เป็นการค้นหาวิธีการที่จะใช้ประเมินผลให้เหมาะสมกับกิจกรรมการนิเทศนั้น ๆ ถ้าผลการนิเทศสนองต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก็นับได้ว่าการนิเทศบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ถ้าไม่สนองต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้กลุ่มผู้นิเทศจะต้องแสวงหาวิธีการที่คาดว่าจะสนองต่อวัตถุประสงค์ของการนิเทศต่อไป

ขั้นที่ 7 การรายงานผล เป็นการสรุปผลจากการนิเทศแต่ละกิจกรรมเสนอต่อคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพิจารณากำหนดนโยบายและแผนงานเพื่อทำการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตามเนื่องจากงานนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่ากระบวนการบริหารที่ใช้กันอยู่ทั่วไปสามารถนำมาปรับใช้กับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนได้ ซึ่งกระบวนการบริหารที่ได้รับความนิยมและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุดในเวลานี้ได้แก่ “วงจรคุณภาพ” หรือ “วงจรเดมมิง” หรือ “วงจร PDCA” ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 Plan : การวางแผน (P)

ขั้นที่ 2 Do : การปฏิบัติตามแผน (D)

ขั้นที่ 3 Check : การตรวจสอบ (C)

ขั้นที่ 4 Action : การปรับปรุงให้เหมาะสม (A)

PDCA เป็นวงจรที่พัฒนามาจากวงจรที่คิดค้นโดย Walter Shewhart ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับแวดวงอุตสาหกรรม และต่อมาวงจรนี้เริ่มเป็นที่รู้จักมากขึ้นโดย E.W. Deming ปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพนำมาเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

วงจร PDCA สามารถนำมาใช้ในกระบวนการทำงาน ดังนี้

PDCA จะช่วยให้กิจกรรมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการตั้งเป้าหมายด้วยการวางแผน (P) และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามที่คิดไว้มากน้อยเพียงใด และท้ายที่สุดนำผลที่ได้จากการประเมินไปดำเนินการต่อตามความเหมาะสม (A) หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ก็ให้จัดทำมาตรฐานวิธีการดำเนินการนั้นเพื่อกิจกรรมในลักษณะเดียวกันต่อไป แต่หากผลเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมาย

หรือเปลี่ยนแผนหรือเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติ (วิระพล บดีรัฐ. 2543 : 7 - 16) วงจร PDCA ที่สมบูรณ์นั้นจะเกิดขึ้นเมื่อนำผลที่ได้หลังจากขั้นตอนดำเนินการให้เหมาะสม (Action) ไปสู่กระบวนการวางแผน (Plan) อีกครั้งหนึ่ง และจะเป็นวงจรเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ ไม่มีสิ้นสุด จนในที่สุดสามารถจะใช้วงจรนี้ได้กับทุกกิจกรรมที่ผ่านเข้ามาเพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้ากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยยึดกระบวนการบริหารที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ หรือวงจร Deming หรือวงจร PDCA เป็นหลัก ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักการและแนวคิดของนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านมาเพิ่มเติม เพื่อให้มีความสมบูรณ์ในเนื้อหายิ่งขึ้นและสะดวกในการนำไปปฏิบัติ ดังมีรายละเอียดของขั้นตอนในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน (PLAN - P)

การปฏิบัติงานทุกอย่างถ้าจะให้ประสบผลสำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิภาพจะต้องมีแผนการดำเนินงานที่วางไว้อย่างรัดกุมสมเหตุสมผล มีความพร้อมในด้านทรัพยากร และจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติ และผู้ที่ได้รับผลจากการปฏิบัติตามแผน แต่ก่อนที่จะถึงขั้นตอนของการวางแผนควรเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาข้อพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ต่างกัน ดังนี้

เดรสเลอร์ (Dressler. 1977 : 21) กล่าวว่า การวางแผนคือ การกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงาน กำหนดล่วงหน้าก่อนที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดของวัตถุประสงค์ หรือเป็นเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่จะไปสู่วัตถุประสงค์นั้น

ธงชัย สันติวงศ์ (2534 : 2) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนหมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลหรือองค์การทำการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะทำในอนาคต

ประธาน โรจนคุณธรรม (2540 : 34) ได้สรุปไว้ว่า การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง กิจกรรมการตัดสินใจล่วงหน้าอย่างมีเหตุผลว่าจะนำทางเลือกในการนิเทศ

ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นหนึ่งในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังที่

สันต์ ธรรมบำรุง และคณะ (2539) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนปฏิบัติงานนิเทศไว้ดังนี้

1. ทำให้ทุกคนรู้จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายยิ่งขึ้น

2. ทำให้เห็นความจำเป็นและความสำคัญของการปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

3. เป็นการประหยัดเวลาและแรงงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ทำให้เห็นอุปสรรคและเส้นทางที่จะขจัดอุปสรรคต่าง ๆ

5. ทำให้ได้ศึกษาหลักการและวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินงาน

6. ทำให้มีการเตรียมพร้อมและสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย

7. ทำให้เกิดการประสานงานและการร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นยังเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องใช้หลักปฏิบัติที่ถูกต้องสำหรับการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือ

ถิรพล วัฒนประดิษฐ์ (2525 : 5 - 7) ได้อธิบายว่า การวางแผนการนิเทศการศึกษา มีหลักปฏิบัติดังนี้คือ

1. การวางจุดมุ่งหมาย เป็นการกำหนดทิศทางการทำงานว่าจะเป็นอย่างไรรู้ได้อย่างไร การวางจุดมุ่งหมายต้องให้เหมาะสมไม่สูงเกินไป และควรคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่จะใช้อย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดผลดีตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งวิธีการและระยะเวลาที่จะดำเนินการตามแผนด้วย

2. การกำหนดขอบเขต การวางแผนงานโดยไม่มีขอบเขตของการทำงานนั้นทำให้แผนล้มเหลวได้ง่าย ดังนั้นจึงควรกำหนดขอบเขตของงานที่ทำให้สอดคล้องกับกำลังความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ กำหนดระยะเวลาไม่นานจนเกินไป งานที่ทำอยู่ในวิสัยที่ทำได้ไม่ใช่ยากจนเกินไป

3. การกำหนดวิธีการ การวางแผนวิธีการทำงานควรเลือกวิธีที่ดีที่สุด แล้วกำหนดเป็นวิธีการทำงานตามแผน โดยต้องคำนึงว่าวิธีการนั้น ๆ ไม่สลับซับซ้อนจนเกินไป สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและต้องมีระบบการควบคุม กำกับ ติดตาม และแบ่งงานไว้ด้วย

4. การกำหนดตัวบุคคล เป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงานอันจะทำให้งาน ดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้และถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด การกำหนดตัวบุคคลต้องคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ ความใส่ใจในงาน ความรับผิดชอบและความเป็นผู้นำ

5. การปรับปรุงแผนงาน การวางแผนงานช่วยให้ผู้ร่วมงานรู้จุดหมาย และแนวทางในการปฏิบัติ แต่บางครั้งก็มีอุปสรรคทำให้งานไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี อาจจะเป็นเพราะขาดการควบคุม การประสานที่ดี เมื่อเป็นเช่นนี้จึงต้องมีการปรับปรุงแผนงานให้ เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพกาลเวลา

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2528 : 101 - 102) ได้เสนอแนะว่าการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน มีลำดับตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การประมวลปัญหาและความต้องการในการพัฒนา
2. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม คือ

2.1 การวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุ สร้างทางเลือกในการขจัดสาเหตุของปัญหา แล้วเลือกทางเลือกในการดำเนินการ

2.2 จัดลำดับความต้องการในการพัฒนา และการวิเคราะห์เพื่อกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน

3. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ

4. การจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

- 4.1 กำหนดการปฏิบัติและออกคำสั่ง
- 4.2 จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน
- 4.3 จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศเฉพาะเรื่อง
- 4.4 จัดทำแผนการติดตาม ควบคุม กำกับ และการประเมินผล

5. การกำหนดการนิเทศติดตามผลขณะลงมือปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 136 - 142) ได้กล่าวไว้ว่าการวางแผนการนิเทศการศึกษาจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศการศึกษา
2. การประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

3. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศการศึกษา

4. การกำหนดทางเลือก

5. การจัดทำโครงการนิเทศ

สมานจิต พงษ์สมาน (2542 : 41) ได้สรุปการดำเนินงานเพื่อให้การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จควรดำเนินการไว้ดังต่อไปนี้

1. มีการประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงการ
2. ควรมีการกำหนดวิธีการเป็นขั้น ๆ หรือกิจกรรมที่ต้องทำ
3. ควรกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาของแต่ละกิจกรรม
4. กำหนดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก

5. กำหนดแนวทางในการติดตามผล ประเมินผล และรายงานผล

กล่าวได้ว่า การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติที่ดีที่สุดของผู้ที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายโรงเรียน วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน มีรายละเอียดขั้นตอนในการปฏิบัติที่ชัดเจน กำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม มีผู้รับผิดชอบทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนิเทศภายในโรงเรียนควรจะต้องทำในรูปของโครงการนิเทศภายในทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ มีขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนโดยอาศัยโครงการเป็นจุดสำคัญ ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ. (2524 : 150) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของโครงการนิเทศไว้ว่า

1. เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบผลงานต่าง ๆ ทั้งที่ได้ทำมาแล้วและที่กำลังจะทำต่อไป

2. เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบจุดมุ่งหมายปลายทางของงานนิเทศการศึกษา

3. เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบในงานเหล่านั้นร่วมกัน

4. เพื่อให้แต่ละคนรู้หน้าที่ และความรับผิดชอบของคนอย่างชัดเจน

5. เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างเรียบร้อย ปราศจากอุปสรรคใด ๆ

6. เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจความมุ่งหมายของการนิเทศถูกต้องตรงกัน

ซารี มณีศรี (2542 : 88 - 89) ได้อธิบายการเขียนโครงการ มีรายละเอียดและประกอบด้วยโครงสร้างดังนี้

1. ชื่อแผนงาน โครงการที่เขียนควรบอกว่าเป็นโครงการในแผนงานใด หากเป็นโครงการอิสระไม่จำเป็นต้องระบุแผนงาน

2. ชื่อโครงการ ควรมีความสั้นกะทัดรัด และสามารถสื่อกิจกรรมรวมได้

3. ลักษณะโครงการ ระบุว่าเป็นโครงการใหม่หรือโครงการต่อเนื่อง

4. ผู้รับผิดชอบโครงการ อาจเป็นหน่วยงานหรือบุคคล

5. หลักการและเหตุผล ควรเขียนถึงความเป็นมา ความจำเป็น ให้เป็นเหตุเป็นผลที่ชัดเจน

6. จุดประสงค์ของโครงการ ระบุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม สามารถวัดได้

7. เป้าหมายของโครงการ ระบุเชิงปริมาณที่สามารถคาดหวังได้

8. กิจกรรมของโครงการ ควรเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพและปัญหา

9. ระบุเวลา ควรระบุเวลาดำเนินการ

10. สถานที่ ควรระบุให้ชัดเจน เพราะจะเกี่ยวข้องกับงบประมาณและกิจกรรมที่ดำเนินการ

11. งบประมาณ ประมาณการค่าใช้จ่ายแต่ละกิจกรรม

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ ระบุถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่เกิดขึ้นจากโครงการ

สรุปว่า การวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานโดยการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพด้านต่าง ๆ สรรวจประเมินผลความต้องการของครู จัดลำดับ

ความสำคัญของปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์หาสาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนด ทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ แล้วจึงวางแผนโดยกำหนด กิจกรรมและรายละเอียดกิจกรรมโดยเขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน (DO - D)

การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการทำงาน การลงมือ ปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้อง นำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และผู้รับการนิเทศ

ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น เตือนใจ แก้วโอภาส และคนอื่น ๆ (2528 : 18 - 26) ได้เสนอแนะขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศไว้ดังนี้

1. จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องและคณะทำงาน เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียด และขั้นตอนต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานตามโครงการนิเทศ
2. กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ตามลำดับก่อนหลัง
3. แบ่งความรับผิดชอบแก่ผู้เกี่ยวข้องและกำหนดแผนการปฏิบัติงาน ให้แน่นอน ตลอดจนมีแผนสำรองเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค
4. ทำความเข้าใจสื่อและเครื่องมือนิเทศการศึกษาร่วมกันเพื่อให้เข้าใจ อย่างละเอียด และควรทดลองใช้สื่อก่อนการปฏิบัติจริง
5. กำหนดแนวทาง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติงานตาม โครงการร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจร่วมกัน
6. ปฏิบัติการนิเทศโครงการตามงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
7. พบปะ ประชุม ทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน และหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายของแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
8. ประชุมคณะปฏิบัติงานนิเทศทั้งหมด เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตาม โครงการ เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานนิเทศ
9. นำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศทั้งหมดไปสรุป วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สรุปได้ว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ควรดำเนินการดังนี้

1. เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ควรจัดให้มีการประชุมคณะปฏิบัติงาน เพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผล และการสรุปผลการนิเทศ

2. ปฏิบัติการนิเทศ ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศ ภายในโรงเรียน ผู้บริหารไม่ควรละเลยเกี่ยวกับการเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของครู และนำเอาปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งในการปฏิบัติการนิเทศนี้ผู้บริหารจะใช้การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศด้วยตนเอง โดยปฏิบัติตามโครงการ แผนงานและการใช้สื่อการนิเทศต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการนิเทศที่เตรียมไว้ หรือใช้การนิเทศทางอ้อม ซึ่งเป็นวิธีการนิเทศโดยใช้สื่อแทนผู้นิเทศ ได้แก่ การจัดส่ง เอกสารแนะนำใช้คู่มือครู จุลสาร เทป สไลด์ วีดีโอ เป็นต้น รวมทั้งการใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ มาช่วยแนะนำก็ได้

ในการปฏิบัติผู้นิเทศจะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ส่วนผู้บริหารก็คอย สนับสนุนให้การปฏิบัติงานนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินงานนิเทศภายใน นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542 : 32) ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้นิเทศควรนิเทศตามข้อตกลงที่ได้ทำร่วมกัน
2. ก่อนดำเนินการนิเทศควรดำเนินการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคย และสร้างความไว้วางใจ
3. เมื่อถึงเวลาเข้าทำการนิเทศ ควรเข้าห้องและออกจากห้องพร้อมกับครู
4. ขณะสังเกตการสอนหากพบว่าครูสอนผิด โปรดอย่าทักท้วงเป็นอันขาด แต่ควรพูดกับครูเป็นการส่วนตัว หลังจากการสอนผ่านไปแล้ว
5. ควรใช้เทคนิควิธีนิเทศหลาย ๆ แบบ และควรนำวิธีที่เหมาะสมมาใช้
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับควรให้ข้อมูลที่ดีเพื่อรักษาไว้และข้อบกพร่อง เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุง

กล่าวได้ว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการเลือกใช้วิธีการ นิเทศ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่มีอยู่ โดยดำเนินการตามแบบแผนงานโครงการ ที่กำหนดไว้ ดังนั้น หากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศมีการเตรียมความพร้อมอย่างละเอียดถี่ถ้วน

และปฏิบัติตามข้อที่ตกลงกันไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ ย่อมทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน (CHECK – C)

การประเมินผลการนิเทศ เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวางแผนและการลงมือปฏิบัติตามแผนและโครงการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ
2. พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการว่ามีมากน้อยเพียงใด
3. พิจารณาว่าโครงการที่ได้ดำเนินไปแล้วได้ผลตามจุดประสงค์หรือไม่
4. ทำให้ผู้บริหารได้ทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อจะได้ดำเนินการส่งเสริม

จุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของโครงการได้อย่างทันที่

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 313) ได้กล่าวถึงการประเมินผลงานหมายถึง การตีค่าผลงานซึ่งดำเนินไปแล้วว่า บังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการภายหลังการวัด ซึ่งจะออกมาในรูปของปริมาณและจำนวนมากน้อยของการวัด และนำผลการวัดมาตีค่าว่าให้ผลดีเพียงไร เป็นที่น่าพอใจหรือไม่และได้เสนอหลักการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง
2. ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. มีการประเมินหลาย ๆ ด้าน
4. ประเมินผลของการวิเคราะห์ที่ได้มา
5. ประเมินผลติดต่อกันสม่ำเสมอ
6. ยืดหยุ่นได้
7. ใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่เหมาะสม
8. มีสื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่าย

ประสาน โรจนคุณธรรม (2540 : 53) ได้สรุปหลักการสำคัญของการประเมินผลการนิเทศการศึกษาว่า

1. การประเมินต้องทำติดต่อกันอย่างต่อเนื่อง
2. การประเมินผลต้องถือจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
3. การประเมินผลตั้งอยู่บนรากฐานความเป็นจริง
4. การประเมินต้องใช้เครื่องมือที่เหมาะสม
5. การประเมินต้องเป็นประชาธิปไตย

สำหรับขั้นตอนในการประเมินผลงานนิเทศการศึกษา ถือได้ว่าเป็นแนวปฏิบัติที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ทราบถึงขั้นตอนของการดำเนินงาน ได้ทราบถึงความก้าวหน้า ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 155) ได้สรุปไว้ว่ากระบวนการประเมินผลเป็นการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน กำหนดกฎเกณฑ์ กำหนดวิธีการและเครื่องมือ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล วินิจฉัยคุณค่าของข้อมูล และสรุปผลของการประเมินผลงานทั้งหมด

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 227 - 228) ได้เสนอเทคนิคการประเมินผล การนิเทศการศึกษาไว้ว่า วิธีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา สามารถดำเนินการได้โดยวิธีการต่อไปนี้

1. การประเมินผลการนิเทศโดยใช้เครื่องมือ เป็นการประเมินผลโดยที่มีผู้ดำเนินการประเมินเพียงไม่กี่คนซึ่งอาจจะเป็นคนเดียว หรือเป็นคณะทำงาน ผู้ดำเนินการประเมินจะทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการประเมินผลแบบนี้ความสำคัญจะอยู่ที่การสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพและใช้ความพยายามในการรวบรวมข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เครื่องมือสำคัญซึ่งใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสำรวจข้อมูล แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบวัดเจตคติ เป็นต้น

2. การประเมินผลโดยการประชุม เป็นการประเมินผลที่อาศัยบุคลากรเป็นจำนวนมาก ดำเนินการพิจารณาข้อมูลร่วมกัน วิธีดำเนินการประเมินผลในรูปแบบของการจัดประชุม อาจดำเนินการได้ในลักษณะของการประชุมปรึกษาหารือ การสัมมนาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน การประชุมอภิปรายปัญหาาร่วมกัน เป็นต้น สำหรับหัวข้อของการประชุมเพื่อประเมินผลการนิเทศนั้นอย่างน้อยที่สุดควรประกอบด้วยหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือหลาย ๆ หัวข้อในเรื่องต่อไปนี้

- 2.1 ลักษณะหรือสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงาน
- 2.2 ลักษณะหรือสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค
- 2.3 ลักษณะความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4 แนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน
- 2.5 การวางแผนปฏิบัติงานในเรื่องช่วงเวลาต่อไป

การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือประเมินโครงการไปปรับปรุงการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและนำผลการประเมินนั้นเสนอผู้บริหาร เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง นาฏเจลิยว สุมาวงศ์และคนอื่น ๆ (2516 : 178 - 182) ได้กล่าวเพิ่มเติมหลักการประเมินผลโครงการว่าต้องเป็นงานที่ทุกคนร่วมกันทำ จะมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะไม่ได้และในการประเมินจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของโครงการเป็นมาตรฐาน ตลอดจนทำการประเมินผลในทุก ๆ ด้าน มิใช่ด้านใดด้านหนึ่ง และควรพิจารณาประเมินผลสิ่งที่เมื่อประเมินผลได้ข้อมูลมาพิจารณาแล้วสามารถนำมาปรับปรุงโครงการนิเทศให้ดีขึ้น เมื่อประเมินโครงการนิเทศเสร็จสิ้นจะต้องบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐานเพื่อสามารถนำมาใช้ในโอกาสต่อไป

ดังนั้น ในการประเมินโครงการจึงควรเลือกใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบผลงาน
2. การตรวจสอบความสอดคล้องในการดำเนินงานตามโครงการ
3. พิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบโครงการ
4. พิจารณาคุณภาพและปริมาณงานที่ปรากฏ
5. พิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติการ
6. พิจารณางบประมาณที่ใช้ในโครงการ

การประเมินผลโครงการ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การประเมินผลก่อนเริ่มโครงการ เป็นการประเมินความต้องการ การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจากการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินทรัพยากรสิ่งนำเข้าหรือทางเลือกในการจัดทำโครงการ

2. การประเมินผลระหว่างโครงการ เป็นการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงงาน การจัดระบบติดตามงานเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า และควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผน

3. การประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ เป็นการประเมินผลสรุปเพื่อดูว่า การดำเนินงานได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือไม่ เพียงใด อย่างไร เพื่อจะนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานไปปรับปรุงแก้ไข

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 315 - 322) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในการ วัดและประเมินผลการนิเทศว่ามีอยู่หลายแบบ และการจะใช้เครื่องมือใดในการประเมินใดจะต้อง พิจารณาจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของโครงการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลงาน นิเทศการศึกษาที่ใช้กันอยู่ทั่วไป มีดังนี้

1. แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้สึก ความคิดเห็น ความ ต้องการของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ลักษณะของแบบสอบถามอาจเป็นการสอบถามเพื่อวัดปริมาณ ความมากน้อยของความรู้สึก ความพอใจ ความต้องการในรูปแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) หรือวัดความคิดเห็นในรูปแบบการเลือกตอบ (Multiple - Choice) หรือแบบ คำถามปลายเปิด (Open - Ended) แบบสอบถามนี้สามารถใช้ได้กว้างขวางในกิจกรรมการ นิเทศ การศึกษาหลายประเภท แต่ควรระวังในเรื่องการสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุม ประเด็นที่ต้องการวัดหรือประเมินผลตรงกับจุดมุ่งหมายและการเขียนแบบสอบถามต้องใช้ภาษา ที่อ่านเข้าใจง่าย สื่อความหมายได้ และเขียนคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามให้ชัดเจน

2. แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของนักเรียนเพื่อประเมิน ผลการนิเทศ การศึกษาวิธีใช้แบบทดสอบนี้จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มีตั้งไว้ 4 ลักษณะ คือ

2.1 เปรียบเทียบผลกับเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบทดสอบ

2.2 เปรียบเทียบระหว่างก่อนการทำกิจกรรมและหลังการทำกิจกรรม (Pre-Test and Post-Test)

2.3 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่ใช้กิจกรรมและกลุ่มที่ไม่ใช้กิจกรรม (Controlled Group and Experiment Group)

2.4 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม โดยทดสอบก่อนและหลังนำผล ต่างระหว่างการทดสอบก่อนและหลังของแต่ละกลุ่มมาเปรียบเทียบกัน

แบบทดสอบที่ใช้เพื่อการประเมินผลงานนิเทศการศึกษา อาจจะสร้างขึ้นตามจุดมุ่งหมายของโครงการนิเทศหรืออาจนำแบบทดสอบมาตรฐานที่มีอยู่มาใช้ การใช้แบบทดสอบในงานการนิเทศศึกษานั้นส่วนใหญ่จะมุ่งดูว่าเมื่อจัดกิจกรรมตามการนิเทศแล้ว ผลการเรียนรู้ของนักเรียนจะดีขึ้นหรือไม่

3. แบบสำรวจ แบบสำรวจเป็นเครื่องมือในการวัดผลด้านปริมาณ ซึ่งในงานนิเทศศึกษาบางครั้งต้องการผลทางปริมาณ การใช้แบบสำรวจที่มุ่งปริมาณมักจะดูจากเป้าหมายของโครงการนิเทศการศึกษา แบบสำรวจเพื่อการประเมินผลมักจะทำเป็นรูปตารางให้สะดวกในการกรอกหรือทำช่องว่างให้เติม การสร้างแบบสำรวจต้องกะทัดรัด ชัดเจน และถามเฉพาะสิ่งที่ต้องการ ควรมีคำชี้แจงเพื่อให้การกรอกเพื่อความเข้าใจตรงกัน

4. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการประเมินผลอีกแบบหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับแบบสอบถามคือการวัดความคิดเห็น ความรู้สึก และความต้องการของบุคคล แต่การสัมภาษณ์จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนเที่ยงตรงกว่า การสัมภาษณ์จะนำมาใช้ในกรณีที่มีผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผลจำนวนไม่มากนัก ผลจากการสำรวจควรจะได้มีการบันทึกและนำมาสรุปประเมินผลอีกครั้งหนึ่ง

5. การตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติ เป็นวิธีการประเมินผลงานอีกประเภทหนึ่งที่ใช้ในการประเมินผลในสิ่งที่เป็นรูปธรรม ในการตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติจะต้องกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่ต้องการประเมินไว้ให้ชัดเจนตรงกัน

6. การประชุมปรึกษาหารือและทบทวนการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลที่ให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนผลการปฏิบัติงานของตนว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด มีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างไร ทุกคนจะช่วยกันพิจารณาผลงานนั้น ๆ พร้อมกับข้อคิดเห็นแนวทางในการแก้ปัญหานั้น ๆ การประชุมปรึกษาหารือทบทวน การปฏิบัติงานอาจจะทำกันอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดไว้ในปฏิทินงานประจำเดือน

7. การวิจัยในเชิงประเมินผล การวิจัยในเชิงประเมินผลนั้นมีขั้นตอนที่รัดกุม มีระเบียบวิธีการวิจัยที่จะต้องตั้งสมมติฐานอย่างมีเหตุผล มีเครื่องมือวิจัยที่ดี เก็บรวบรวมข้อมูลที่เชื่อถือได้และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ การประเมินผลโดยการวิจัยเป็นวิธีการที่ใช้เวลามากสิ้นเปลืองแรงงานและเงินมากกว่าวิธีอื่น และอาศัยความรู้ในการประเมินผลที่สูงกว่าการประเมินผลด้วยวิธีการอื่น สำหรับการประเมินผลงานนิเทศศึกษานั้นในบางเรื่องอาจใช้กระบวนการวิจัยเพื่อทราบผลการดำเนินงานที่เชื่อถือได้เที่ยงตรงและรัดกุม

การเลือกเครื่องมือเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและสำคัญ สิ่งดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการประเมินผล จุดมุ่งหมาย หลักเกณฑ์ และจำนวนความเที่ยงตรงที่ต้องการ การเลือกเครื่องมือควรจะต้องเลือกโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณสมบัติที่ดี คือมีความเป็นปรนัย มีความเชื่อถือได้ เที่ยงตรง ง่ายต่อการจัดทำและการให้คะแนน เสียค่าใช้จ่ายน้อย และให้ผลตามต้องการ

สำหรับขั้นตอนในการประเมินผลงานนิเทศการศึกษา ควรมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน
3. กำหนดวิธีการและเครื่องมือสำหรับการวัดผล
4. การวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้
5. การสรุปผลการประเมินผลงานทั้งหมด

นอกจากนี้ยังได้เสนอวิธีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า งานนิเทศที่จำเป็นจะต้องทำการประเมินนั้นมีอยู่หลาย ๆ ด้าน เช่น ตัวครู ตัวนักเรียน สภาพแวดล้อมโรงเรียน และแม้แต่ผู้ให้การนิเทศเอง ก็จำเป็นต้องทำการประเมินเพื่อเป็นข้อมูล และเป็นแนวทางการวินิจฉัยการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนต่อไป

1. การประเมินผลตัวนักเรียน การพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศการศึกษา อาจกระทำได้โดยวัดผลบางลักษณะเกี่ยวกับตัวนักเรียน เช่น การประเมินผล ความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาว่ามีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย ผลของการประเมินตัวนักเรียนนี้ อาจช่วยบอกถึงความสำเร็จของการนิเทศการศึกษาได้

2. การประเมินผลตัวครู ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเรียนการสอน ดังนั้นการประเมินผลในตัวครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น การประเมินตัวครูของผู้ให้การนิเทศ ไม่ใช่เพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการบริหาร แต่เป็นการปรับปรุงตัวครูและโดยผ่านทางตัวครูเพื่อนำไปยก ระดับกระบวนการเรียนการสอนในการประเมินตัวครู ควรวัดความมีประสิทธิภาพ สิ่งดังกล่าวเป็นเรื่องซับซ้อนมากเพราะเต็มไปด้วยความยากลำบากต่าง ๆ นานา เช่น ความคิดรวบยอดที่กว้างเกี่ยวกับคำว่า “การสอน” และ “ประสิทธิภาพ” งานต่าง ๆ มากมายที่ครูต้องทำและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

3. การประเมินตัวผู้ให้การนิเทศ ในการประเมินผลงานนิเทศการศึกษา นอกจากการประเมินผลจากตัวครูผู้สอนและตัวนักเรียนผู้รับการสอนแล้ว ยังควรที่จะได้ประเมินตัวศึกษานิเทศก์ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วย การประเมินตัวผู้ให้การนิเทศอาจกระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ ผู้ให้การนิเทศเป็นผู้ประเมินตนเอง หรือในหมู่คณะช่วยประเมินให้

4. การประเมินผลหลักสูตรและสิ่งแวดล้อม การประเมินผลหลักสูตรเป็นที่ยอมรับกันว่าหลักสูตรเป็นหัวใจของกระบวนการเรียนการสอน ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด หลักสูตรมีบทบาทที่สำคัญ การพิจารณาว่าหลักสูตรนั้นดีหรือไม่เพียงใด อาจพิจารณาจากหลักการพิจารณาหลักสูตรที่ดีได้ การประเมินสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ภายในบริเวณโรงเรียน

กล่าวได้ว่า การตรวจสอบและประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้า หรือวัดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนโดยวิธีการประเมินผลเป็นระยะตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการว่าผลการปฏิบัติงานได้ผลดีตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ ผู้นิเทศจะต้องใช้รูปแบบการประเมินหลาย ๆ แบบ หลาย ๆ วิธีตามความเหมาะสม โดยการยึดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสำคัญ และจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม (ACTION-A)

การปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นการนำผลการประเมินที่พบว่าบกพร่องหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ไปปรับปรุงแก้ไขในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สจต อุทรานันท์ (2530 : 87 - 88) ที่ได้กล่าวไว้ว่า หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล ก็สมควรต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยให้ความรู้ในสิ่งที่ทำใหม่อีกครั้งหนึ่ง สำหรับกรณีที่ผลงานออกมายังไม่ถึงขั้นที่พอใจหรือดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมด สำหรับกรณีการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผลและถ้าหากการประเมินได้พบว่าประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ หากจะดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำไปได้เลยโดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องนั้นอีก

ดังนั้น การปรับปรุงแก้ไขจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องรีบดำเนินการทันที เมื่อได้ทราบผลของการประเมินระหว่างการปฏิบัติงานแล้ว การปรับปรุงแก้ไขจึงสามารถกระทำ ได้ตลอดการดำเนินงานจนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินงานแล้ว หากพบว่ายังมีสิ่งบกพร่องหรือไม่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย หรือไม่จำเป็นต้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตั้งแต่ต้นของการวางแผนการนิเทศการศึกษา หรืออาจต้องร่วมกันวางแผนการนิเทศการศึกษาใหม่ก็สามารถทำได้

สรุปได้ว่า การปรับปรุงให้เหมาะสม เป็นการนำผลการประเมินระหว่าง การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นปัญหามาพิจารณาหาสาเหตุของปัญหา ศึกษาขั้นตอนการ ดำเนินงานที่เป็นปัญหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขระหว่างการทำงาน หรือการเริ่มโครงการใหม่ครั้งต่อไปโดยวิธีการประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างคณะกรรมการนิเทศกับคณะครูผู้ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่ามี ขั้นตอนในการดำเนินงานที่มีความคล้ายคลึงกันซึ่งแต่ละโรงเรียนสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม

3. โรงเรียนอานวยวิทย์

3.1 ข้อมูลทั่วไป

ลักษณะสำคัญของโรงเรียน

โรงเรียนอานวยวิทย์ เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2481 ผู้ก่อตั้งคือ นายคล้าย พงษ์เวช อดีตครูใหญ่โรงเรียนวัดทรงธรรม โดยการสนับสนุน จากกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระจากรัฐบาลสมัยนั้น ในระยะแรก ได้ใช้ศาลา การเปรียญของวัดทรงธรรมวรวิหารเป็นอาคารเรียน เปิดทำการสอนชั้นมูล (เตรียมประถม) กับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีจำนวนนักเรียน 84 คน มีครู 4 คน

โรงเรียนอานวยวิทย์ดำเนินกิจการและพัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับ โดยได้เช่าที่ราชพัสดุ บริเวณหน้าวัดทรงธรรมวรวิหาร (ที่ตั้งโรงเรียนปัจจุบัน) สร้างอาคารเรียนเริ่มจากอาคารเรือนไม้ 2 ชั้น และต่อมาได้สร้างอาคารเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน โรงเรียนได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่นิยมเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนทั่วไป ทำให้จำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้นทุกปี

ปัจจุบันโรงเรียนอานวยวิทย์ ตั้งอยู่บนพื้นที่ 4 ไร่ 60 ตารางวา ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา เป็นที่ดินของราชพัสดุเลขที่ 340 ถนนศรีเชื่อนขันธ ตำบลตลาด อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10130 โทรศัพท์ 0-2462-5389, 0-2463-6688, 0-2463-5884 เป็นโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาขนาดใหญ่ สหศึกษา ไป - กลับ ทำการสอน ตั้งแต่ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประกอบด้วยอาคารเรียน 6 หลัง อาคารประกอบ 3 หลัง มีห้องเรียนจำนวน 60 ห้อง ห้องประกอบจำนวน 36 ห้อง มีครู 133 คน มีพนักงาน/ภารโรง จำนวน 18 คน นักเรียนทั้งหมด 2,175 คน ก่อนประถมศึกษาจำนวน 415 คน ประถมศึกษาจำนวน 1,349 คน มัธยมศึกษาจำนวน 411 คน มีศิษย์เก่าจำนวน 23,844 คน

ปรัชญา

การปฏิบัติงานใด ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไปนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีหลักแห่งความรู้และความจริงเป็นพื้นฐานดังที่เราเรียกว่า “ปรัชญา” โรงเรียนอานวยวิทย์ได้ดำเนินกิจการก้าวหน้ามาโดยตลอด เพราะยึดหลักปรัชญาภาษาบาลีที่ว่า “สิกขกาโม ภวัโหติ” ซึ่งอดีตเจ้าอาวาสวัดทรงธรรมวรวิหาร (ท่านเจ้าคุณธรรมวิสารถ) เป็นผู้คัดเลือกให้แปลเป็นภาษาไทยว่า “ผู้ใฝ่ในการศึกษาเป็นผู้เจริญ” คำว่าการศึกษาในที่นี้หมายความว่า ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เป็นทั้งศาสตร์ ศิลปะ และอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้นทาง โรงเรียนจึงคัดเลือกสิ่งที่เห็นว่าเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้มาเป็นเป้าหมายหลักคือ “ศึกษาดี มีวินัย ใฝ่ศีลธรรม”

ศึกษาดี โรงเรียนมุ่งเน้นจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยมีความมุ่งหวังที่จะให้นักเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมตามบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะเลือกตัดสินใจประกอบสัมมาชีพ สามารถเสนอแนวทางพัฒนาชุมชนได้ตลอดจนอนุรักษ์และเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนของตน

มีวินัย โรงเรียนมีความเชื่อว่าโรงเรียนจะพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้ดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการมีวินัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของประชาธิปไตย จึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาการเป็นผู้มีความเป็นประชาธิปไตยตามระบอบการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้แก่

การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน การปฏิบัติตนตามสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ

ใฝ่ศีลธรรม มุ่งพัฒนาจิตใจให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม อันเป็นพื้นฐานของสังคมไทยโดยใช้คุณธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

นโยบายของโรงเรียน พ.ศ. 2544 – 2546

เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โรงเรียนได้กำหนดนโยบายของโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพ
2. พัฒนาความสามารถให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในทางสร้างสรรค์สามารถประกอบอาชีพได้
3. พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้มีชีวิตที่เป็นสุขทั้งส่วนตนและสังคม
4. สนับสนุนความสามารถในการแสดงออกที่ถูกต้อง กล้าทำ และกล้าคิดในสิ่งที่ดีงาม
5. สร้างทัศนคติในเรื่องนิยมไทย
6. สร้างสรรค์วัฒนธรรมไทยอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ
7. มีความเข้าใจในการรักษาสິงแวดล้อม รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างชาญฉลาด และมีประสิทธิภาพ
8. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลสำเร็จ / ชื่อเสียงในการจัดการศึกษา

พ.ศ. 2531 - ได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ให้เป็นที่ตั้งของศูนย์วัฒนธรรมอำเภอพระประแดง

พ.ศ. 2534 - ได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง

พ.ศ. 2536 - ได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นโรงเรียนรางวัล พระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่

พ.ศ. 2538 - ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

พ.ศ. 2540 - ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนนาร่องโรงเรียนสีขาว

พ.ศ. 2542 - ได้รับรางวัลชนะเลิศการพัฒนาจิตพิสัยในระบบการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (สวช.)

- ได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนสอนจริยธรรมดีเด่น จากกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2543 - 2547 - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอำนวยการวิทย์ ในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

พ.ศ. 2543 - 2544 - สถาบันพัฒนาผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการ คัดเลือกโรงเรียนอำนวยการวิทย์เป็นเครือข่ายสถานศึกษาต้นแบบ (Modern School Network : MSN) ในปีการศึกษา 2543 - 2544

พ.ศ. 2543 - ได้รับรางวัลชนะเลิศการประกวดสถานศึกษาและชุมชนดีเด่นในการรวมใจสู่ภัยเศรษฐกิจประเภท ก. ระดับอนุบาลศึกษา ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 โดยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

- ได้รับโล่เกียรติยศสนับสนุนโครงการล่องเรือกุ้ยสำน้ำให้แผ่นดิน โดยนายอำเภอพระประแดง

- ได้รับโล่เกียรติยศ สนับสนุน โครงการห้องเรียนธรรมชาติสวนศรีเขื่อนขันธ์ โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์

- ได้รับประกาศเกียรติคุณบัตร สนับสนุนการจัดงานมหกรรมการแสดงทางวัฒนธรรมเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี เนื่องในวันอนุรักษ์มรดกไทย

หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

ระดับก่อนประถมศึกษา

โรงเรียนอำนวยการบริหารหลักสูตรโดยการวิเคราะห์หลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษา พ.ศ. 2540 กระทรวงศึกษาธิการจัดทำกำหนดการสอนตลอดปีการศึกษาและวางแผนการจัดประสบการณ์ กิจกรรมเพื่อพัฒนาความพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาอย่างสมดุลเหมาะสมกับวัย มีการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บูรณาการเนื้อหาและภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิตไทย ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพของชุมชนตรงกับความต้องการของผู้ปกครอง สนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการใช้สื่อและทรัพยากรที่ทรงคุณค่าในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สถานที่ ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัยผสมกลมกลืนกันอย่างเหมาะสม ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ที่แท้จริงของนักเรียน มีการนิเทศหลายรูปแบบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำผลการนิเทศมาปรับใช้ให้เหมาะสมตรงตามปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง โดยใช้เครื่องมือหลายลักษณะที่ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน รวมทั้งมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระดับประถมศึกษา

โรงเรียนอำนวยการบริหารหลักสูตร และการวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพของชุมชน โรงเรียนและผู้เรียน จัดแผนการเรียนรายวิชาที่ครอบคลุมจุดประสงค์ของหลักสูตร กิจกรรมหลากหลายครอบคลุมจุดประสงค์ที่กำหนด แผนการสอนมีครบทุกคนตรวจสอบแผนโดยฝ่ายวิชาการและครูใหญ่ เตรียมสื่อการสอน อุปกรณ์การสอนตามแผนที่ตรวจผ่านแล้ว มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นแนวทางในการวางแผนปีต่อไป

มีการวิเคราะห์สภาพคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัดและความต้องการของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ลงมือปฏิบัติจริง และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์มีเพียงพออยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัย หัวหน้าสาย/หัวหน้ากลุ่มนิเทศครูในสายและครูในกลุ่มและมีการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน นำผลการนิเทศมาปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอนและวางแผนนิเทศต่อไป

มีเอกสารการวัดผลประเมินผลครบถ้วนถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ใช้เครื่องมือหลากหลายวิธีวัดผลประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนทุกรายวิชา/กลุ่มวิชาตามระเบียบการวัดผลประเมินผล มีรายงานผลเป็นรายบุคคล/รายกลุ่มชัดเจน จัดทำกราฟ/สถิติแสดงพัฒนารายห้อง/รายวิชา/รายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ระดับมัธยมศึกษา

โรงเรียนจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) มีการวิเคราะห์หลักสูตรจัดทำกำหนดการสอน เขียนแผนการสอน และประเมินผลการใช้แผนการสอน และนำผลจากการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการใช้เทคนิคการสอนวิธีต่าง ๆ ที่หลากหลายอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัดของนักเรียน มีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วย

ในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ทางโรงเรียนมีเอกสารหลักฐาน การวัดและประเมินผลที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพที่แท้จริง

3.2 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอำนวยการวิทย์

ในการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนอำนวยการวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้กำหนดมาตรฐานในการจัดการศึกษาให้โรงเรียนได้ยึดถือปฏิบัติตลอดจนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนให้โรงเรียนจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวโรงเรียนอำนวยการวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ จึงได้จัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนโดยมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีโครงการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ครูร่วมมือช่วยเหลือกันในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน 2) เพื่อให้ครูร่วมมือกันพัฒนาการผลิตสื่อให้เหมาะสม

และมีคุณภาพยิ่งขึ้น 3) เพื่อพัฒนา การวัดผลและประเมินผลให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน 5) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยมีกระบวนการในการดำเนินงานตามแนวคิดของ E.W. Deming ที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ หรือ PDCA มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน (P)

เพื่อให้สะดวกในการดำเนินงานโรงเรียนได้จัดทำขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้บริหารแจ้งนโยบายด้านการนิเทศแก่ครู

การแจ้งนโยบายด้านการนิเทศแก่ครูโดยผู้บริหารนั้นเป็นการแจ้งให้ครูในโรงเรียนได้ทราบนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อที่ครูในโรงเรียนได้ทราบทั่วกันและมีความเข้าใจตรงกัน มองเห็นความสำคัญความจำเป็นรีบด่วนที่จะต้องเริ่มดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนอานวยวิทยได้ใช้วิธีการแจ้งให้ครูทราบในที่ประชุมประจำเดือน พร้อมทั้งทำหนังสือเวียนประกอบเอกสารที่เกี่ยวข้องแจ้งผ่านผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการอีกครั้งหนึ่ง

2. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

โรงเรียนอานวยวิทยได้แต่งตั้งคณะบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการงานวิชาการ และมีความรู้ มีความสามารถ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร เป็นคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยตรง คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอานวยวิทยประกอบด้วย

ครูใหญ่	ประธาน
ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ	รองประธาน
ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายอื่นๆ	กรรมการ
หัวหน้าหมวด / หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์	กรรมการ
ครูผู้ร่วมนิเทศในระบบเครือข่ายนิเทศ	กรรมการ
หัวหน้างานนิเทศภายในโรงเรียน	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. สำรวจความพร้อมของโรงเรียน
2. กำหนดกรอบแผนงานภายในโรงเรียน
3. ให้ความรู้แก่ผู้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน
4. ดำเนินการปฏิบัติงานให้มีการสนับสนุนและควบคุมคุณภาพงาน
5. สร้างเสริมขวัญและกำลังใจ
6. ประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

3. ดำเนินการวางแผน

คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกับคณะครู ทำการสำรวจค้นหาข้อมูลซึ่งเป็นปัญหาหรือสิ่งที่ข้อบกพร่องที่ทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการศึกษาโดยประเมินความต้องการ ทำแบบสำรวจ สัมมนาเพื่อค้นหาปัญหาต่าง ๆ ใช้สื่อและเครื่องมือตลอดจนทำการวิจัยเพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา และความต้องการของครูอันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางตัดสินใจแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เมื่อได้ข้อมูลดังกล่าวแล้วก็จะตรวจสอบข้อมูลในแต่ละเรื่องให้แน่ชัด เปรียบเทียบข้อมูลของปัญหาโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนด เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหาให้ถูกต้อง จากนั้นจึงจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและนำทางเลือกในการแก้ปัญหามาวางแผนการนิเทศ ซึ่งแผนการนิเทศดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน โดยกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานนิเทศในรูปของโครงการนิเทศภายในซึ่งประกอบไปด้วยชื่อแผนงาน ชื่อโครงการ ลักษณะโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กิจกรรมของโครงการ/แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน (D)

คณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน จะลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน โดยทำการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดงานที่จะต้องทำ แบ่งงานรับผิดชอบทำความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการนิเทศและตกลงระบบการเก็บข้อมูล

สำหรับกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศนั้น โรงเรียนอานวยวิทยได้ใช้รูปแบบที่มีความหลากหลาย เช่น

1. การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน ฝ่ายบริหารของโรงเรียนจะทำการนิเทศการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นทางการ การสังเกตการสอนห้องเรียนละ 1 ครั้ง ต่อ 1 ภาคเรียน โดยจะมีเครื่องมือในการนิเทศ ได้แก่ แบบเยี่ยมชั้นเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน ซึ่งแบบสังเกตพฤติกรรมการสอนที่ใช้ในการสังเกตนั้น ครูผู้สอนทุกคนจะรับทราบประเด็นการสังเกตหรือเรื่องวัดตามหัวข้อที่กำหนดให้

2. การนิเทศนอกระบบ หมายถึงการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารและหรือผู้ที่ฝ่ายบริหารมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ เช่น หัวหน้าระดับ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายต่าง ๆ ได้แวะเข้าเยี่ยมชมเพื่อให้การนิเทศหรือรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือตลอดจนการให้แรงเสริมด้วยการกล่าวชม ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. การนิเทศโดยการให้ความรู้แก่ครูผู้สอนผ่านเอกสารและแหล่งความรู้ต่าง ๆ โดยทางโรงเรียนจะจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่การจัดการเรียนการสอนไว้ให้แก่ครูใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้า เช่น เอกสารคู่มือครู เทคนิควิธีการสอนที่มีรูปแบบหลากหลาย โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เอกสารพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นจิตพิสัย เทคนิคการใช้เพลง เกมประกอบการเรียนการสอน เทคนิคการสอนแบบ CIPPA MODEL และวารสารการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

4. การนิเทศโดยการพัฒนาบุคลากรทางตรง โรงเรียนอานวยวิทยจะมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการเป็นประจำ โดยการอบรมแต่ละครั้งทางโรงเรียนจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น และหลังจากสิ้นสุดการอบรมแล้ว จะมีการบันทึกสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการอบรมเป็นหลักฐาน และให้เผยแพร่ต่อที่ประชุม โดยการบอกเล่า การสาธิต การขยายผลเพื่อการปฏิบัติ ตลอดจนโรงเรียนยังได้สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและเพิ่มวิทยฐานะแก่ตัวบุคลากร ซึ่งในขณะที่บุคลากรไปศึกษาต่อก็จะได้นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ ที่ได้มาทดลองใช้ และนำมาเผยแพร่ไปด้วยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนต่อโรงเรียน เป็นต้น

5. นิเทศโดยการสาธิตการสอนกันเอง ครูผู้สอนในแต่ละระดับชั้นจะทำการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างห้องกันเอง โดยมีการยอมรับความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6. การนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการสอนล่วงหน้าก่อนทำการสอน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องส่งแผนการสอนในวันพฤหัสบดีของทุกสัปดาห์ และรับคืนในวันจันทร์ตอนเช้าของสัปดาห์ เพื่อจะได้นำแนวคิด ข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขหรือนำไปใช้จัดการสอนด้วยความมั่นใจ

7. การนิเทศโดยการตรวจสอบจากแฟ้มสะสมงานของครูผู้สอน โดยโรงเรียนกำหนดให้ครูผู้สอนต้องจัดทำแฟ้ม เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาข้อมูลของครูผู้สอนเป็นรายบุคคล จากแฟ้มข้อมูลดังกล่าว ทำให้โรงเรียนทราบความสามารถเฉพาะตัว ความสามารถพิเศษ จึงทำให้โรงเรียนสามารถมอบหมายหน้าที่แก่ครูผู้สอนได้ตรงตามความถนัดและความต้องการ

8. การนิเทศอยู่บนพื้นฐานความพึงพอใจในการทำงาน ในทุกปีการศึกษาโรงเรียนจะทำการสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

9. การนิเทศโดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อความก้าวหน้าทางสังคม ตลอดจนการเรียนการสอนที่อยู่ในยุคการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

10. การประชุมทางวิชาการในระดับสายชั้นประจำเดือน บุคลากรในแต่ละระดับจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือ แกไขจุดบกพร่องในการจัดประสบการณ์หรือแลกเปลี่ยนแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน และโรงเรียนจะให้โอกาสการประชุมนี้ชี้แจงข่าวสารใหม่ ๆ ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงเป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์แก่บุคลากรเป็นประจำทุกเดือน

11. การศึกษาดูงาน การนิเทศวิธีนี้เป็นรูปแบบการนิเทศที่ครูผู้สอนมีความรู้ลึกซึ้งมาก เพราะทำให้ได้แนวคิดมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็ว โดยทางโรงเรียนจะจัดให้ไปศึกษาดูงานทั้งหมู่คณะเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน (C)

โรงเรียนอำนวยการวิทย์ได้ทำการประเมินผลการดำเนินงานและผลผลิตเพื่อให้ทราบว่ามีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ประเมินกระบวนการ ประเมินโครงการ และประเมินความพอใจของครู ซึ่งในการประเมินโครงการนั้นโรงเรียนอำนวยการวิทย์ได้ทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในโรงเรียนตาม

โครงการที่กำหนด แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ประเมินผลก่อนเริ่มโครงการ ประเมินผลระหว่างการทำงาน และประเมินผลหลังการทำงาน ในแต่ละลักษณะของการประเมินผล การนิเทศโรงเรียนได้ใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่มีรูปแบบแตกต่างกันไป เช่น การประเมินผลด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ แบบสำรวจ แบบสอบถาม เป็นต้น นอกจากนั้นยังใช้การประเมินโดยการประชุมปรึกษาหารือ สัมมนาสภาพการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบผลรวมของการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน แล้วจึงรวบรวมผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงต่อไป

ในส่วนของผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศนั้น โรงเรียนจะทำการประเมินผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากที่ทำการนิเทศ เช่น หลังจากทำการสอนแล้วจะมีการสรุปผลการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ ซึ่งผู้บริหารนิเทศจะมีโอกาสประเมินตนเองก่อน แล้วผู้นิเทศจะเสนอแนะในส่วนที่ควรปรับปรุงภายใต้บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปรับปรุงต่อไป ในกรณีที่ต้องปรับปรุงพฤติกรรมการสอนหลายรายการทางโรงเรียนจะจัดนิเทศอีกครั้งหนึ่ง โดยกระทำในระบบและเครื่องมืออย่างเดียวกันกับการนิเทศครั้งแรก

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม (A)

เมื่อได้ทราบผลการประเมินระหว่างการทำงานแล้ว หากทางโรงเรียนพบว่ามีสิ่งใดบกพร่องหรือไม่เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โรงเรียนจัดให้มีการประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการนิเทศ ครูผู้ปฏิบัติการสอนเพื่อพิจารณาหาสาเหตุของปัญหา ศึกษาขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นปัญหาเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานและกระทำได้กล่าวตลอดจนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินงาน

กระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนอำนวยการวิทยุตั้งที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและมีความชัดเจนในการดำเนินงานโดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อนำไปสู่การวางแผน เมื่อมีแผนแล้วจึงลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน แล้วจึงสำรวจผลการดำเนินงานด้วยการประเมินเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนั้นถ้าบุคลากรทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหารและครูร่วมมือกัน ประสิทธิภาพการเรียนการสอนก็จะบังเกิดผล แต่การร่วมมือร่วมใจของครูจะเกิดขึ้นเมื่อครูมีความพึงพอใจในกระบวนการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะหาวิธีการเพื่อเสริมสร้างให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

4.1 อายุ

อุทัย หิรัญโต (2524 : 73 - 74) กล่าวว่า วัยของบุคคลนั้นปรุงแต่งความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ ทัศนคติ และบุคลิกภาพของตนให้แตกต่างกัน คนที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มากกว่าคนอายุน้อย และอาจมีเหตุผลมากกว่าด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 : 19) ได้กล่าวไว้ว่าผู้ใหญ่วัยกลางคนมีพัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน และมีศักยภาพจะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ เดสเลอร์ (ตำหริ จิมสันเทียะ. 2544 : 14 - 15 ; อ้างอิงจาก Dessler. 1983 : 219 - 223) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในเรื่องของอายุไว้ว่า อายุของบุคคลแต่ละคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ดังที่นักจิตวิทยาเชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับอายุมีลักษณะเป็นรูปตัวยู เมื่อคนเริ่มทำงานใหม่ ๆ ความพึงพอใจจะมีระดับสูงสุดและจะค่อย ๆ ลดลงเมื่อคนมีอายุเริ่มเข้าสู่วัย 30 ปีเศษ แล้วจึงจะค่อย ๆ เพิ่มขึ้นใหม่อีก และจากการศึกษาวิจัยโดย National Opinion Center 1972 - 1974 ยังพบอีกว่าทั้งหญิงและชายที่มีอายุเพิ่มขึ้นก็จะมีระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับที่ เอิร์ชเบอร์ก กล่าวถึงความคาดหวังเกี่ยวกับงานว่าผู้ที่จริงจังกับงานจะมีความพึงพอใจงานมากกว่า ซึ่งเป็นไปได้ว่าเมื่ออายุเพิ่มขึ้นความอยากได้อาจลดลงแต่ความพึงพอใจจะมีเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของอาร์ เพชรผุด (2530 : 62) ที่ได้กล่าวไว้ว่าคนอายุมากมีความพึงพอใจมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย

4.2 ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู

มาลี จุฑา (2542 : 57) ได้กล่าวไว้ว่าประสบการณ์ทำให้เกิดการพัฒนาชีวิต ดังนั้นการที่ครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือได้ผ่านงานมามาก ย่อมรู้จักวิธีการปฏิบัติงาน เทคนิค ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ได้ดี สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งในเรื่องของความพึงพอใจนั้น ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224 - A) ได้ทำการวิจัยและพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแปรเปลี่ยนไปตามประสบการณ์ในการสอน

4.3 ระดับชั้นที่สอน

ครูที่มีระดับชั้นที่ทำการสอนต่างกันอาจมีความพึงพอใจแตกต่างกันได้เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของแต่ละระดับชั้นมีความแตกต่างกันตามหลักสูตรที่แต่ละระดับชั้นได้กำหนดไว้ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.3.1 ระดับก่อนประถมศึกษา หลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดปรัชญาการจัดการศึกษาและการอบรมเลี้ยงดูเด็กบนพื้นฐานที่สนองความต้องการของเด็กแรกเกิดถึง 6 ปี ที่ต้องการความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจ และความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างสมดุลต่อเนื่องไปพร้อมกันทุกด้าน ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดให้จะเป็นประสบการณ์ตรงที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ทั้งนี้เป็นไปเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีความสุขกับการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่าง บ้าน สถานศึกษา และชุมชน เพื่อให้เด็กเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณค่า (กรมวิชาการ. 2540 : 1)

จากปรัชญาดังกล่าวครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เกิดการเรียนรู้ ได้พัฒนาทั้งทางอารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยจะไม่จัดการสอนเป็นรายวิชา เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เหมือนดังเช่นในระดับชั้นอื่น ๆ และครูจะต้องจัดกิจกรรมหลายประเภทที่เหมาะสมกับวัย ตรงกับความสนใจและความต้องการของเด็กเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสเลือกตามความสนใจและความสามารถ (กรมวิชาการ.2540 : 23 - 24)

4.3.2 ระดับประถมศึกษา หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา โครงสร้างของหลักสูตรมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ค่านิยม และการจัดการ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ สามารถคิด และแก้ปัญหา เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ นอกจากนั้นยังปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อให้สามารถดำรงตนเป็นคนดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจึงต้องจัดการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยง บูรณาการ โดยสอดคล้องกับความสนใจและสภาพชีวิตจริงของผู้เรียน และต้องเน้นกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการ

คิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด อีกทั้งจะต้องสอดแทรกการอบรม
ด้านจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ อย่าง
สม่ำเสมอ รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมที่เป็นพื้นฐานพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้กับผู้เรียนอีกด้วย
(กรมวิชาการ. 2535 : 1 - 4)

4.3.3 ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2521
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) เป็นหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาต่อ
ให้สามารถเลือกแนวทางที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็น
พลเมืองดี ตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดย
ให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะเลือกและตัดสินใจประกอบสัมมาชีพ ทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นได้ มีนิสัยในการปรับปรุงงานตนเองและสังคม เสริมสร้างอนามัยชุมชนและครองชีวิตโดย
คำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม ครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาจึงต้องจัดการสอนตามความถนัด
ความสนใจ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทางด้านวิชาการอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้วิธี
ผสมผสานการให้ความรู้กับการปฏิบัติจริงโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ การบวนการคิดอย่างมี
เหตุผล และกระบวนการกลุ่ม และครูจะต้องสอดแทรกการเสริมสร้างค่านิยมและพัฒนาจริยธรรม
อย่างสม่ำเสมอโดยมุ่งปลูกฝังค่านิยมที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต อย่างไรก็ตามครูที่สอน
ระดับมัธยมศึกษาจะต้องจัดการเรียนการสอนให้คำนึงถึงความต่อเนื่องกับหลักสูตรประถมศึกษา
ด้วย

จึงเห็นได้ว่าความมุ่งหมายของหลักสูตร 3 หลักสูตรที่ได้กล่าวมาข้างต้นมุ่งพัฒนา
ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
แต่มีความแตกต่างกันในเนื้อหาและกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสถานภาพในเรื่อง
อายุ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียน ครูที่สอนในแต่ละระดับชั้นจึงมีรูปแบบหรือวิธี
การสอนที่แตกต่างกันตามความรู้ ความสามารถในการสอนของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากโรงเรียน
ได้จัดให้ครูได้สอนตรงกับความรู้หรือความสามารถของครู ครูน่าจะเกิดความพึงพอใจในการ
ทำงาน ดังผลงานวิจัยของ ฮีลีย์ (Healy. 1970 : 2640 - A) ที่พบว่าการที่ครูผู้สอนได้รับ
มอบหมายให้ตรงกับความสามารถของตนเอง จะเป็นแรงผลักดันให้ครูเกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติหน้าที่

ตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมานี้ อาจส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจต่อการทำงานอัน
หมายรวมถึงความรวมถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่ได้จัดขึ้นเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการ
เรียนการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ด้วย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ทีลาฮัน (สมพล ชงศิลา. 2534 : 42 – 43 ; อ้างอิงจาก Tilahun. 1983 : 2168 - A)
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ที่พึงประสงค์ของการพัฒนา
ประเทศเอธิโอเปีย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง
มีความเห็นสอดคล้องกันว่ากิจกรรมที่ใช้จัดการนิเทศภายในโรงเรียนลำดับจากมากไปหาน้อย
ได้ดังนี้ คือ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน โดยศึกษานิเทศก์
การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกตการสอน การจัดกิจกรรมการนิเทศ
ภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเห็นสอดคล้องกัน อีกว่าการนิเทศในลักษณะ
ร่วมมือกันปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา จะก่อให้เกิดผลดีว่าการนิเทศที่ใช้อำนาจและการบังคับ

เกลลอฟ (Kellough. 1990 :1185 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ตนเองในด้าน
การรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการนิเทศการสอนของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมี
จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาค้นคว้าถึงการรับรู้ตนเองในด้านความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการ
นิเทศการสอนของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา และเพื่อสร้างฐานะของความรู้ที่จำเป็นในการ
ตัดสินใจเกี่ยวกับการนิเทศการสอนโดยครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ตนเองของครูใหญ่
ถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการนิเทศการสอนที่ยึดโครงสร้างภารกิจการนิเทศของ
แฮริส (Harris. 1973) ผลปรากฏว่าครูใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพทางนิเทศ เนื่องจาก
มีประสบการณ์ในฐานะครูใหญ่ ประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหมวด ประสบการณ์ในการสอน
ประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงาน ประสบการณ์ในฐานะผู้นิเทศของครู ส่วนด้านการรับผิดชอบ
ในการนิเทศครูใหญ่รับผิดชอบการนิเทศได้เพราะเคยมีประสบการณ์ด้านการสอน ประสบการณ์
ในฐานะหัวหน้าหมวด มีการเตรียมการนิเทศล่วงหน้า อย่างไรก็ตามมีข้อเสนอแนะว่าครูใหญ่
ควรพยายามหาทางพัฒนาความสามารถในการนิเทศให้กับตนเองซึ่งหมายถึงภาวะผู้นำทางการ
นิเทศเพื่อให้สามารถทำการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและครูใหญ่ควรได้รับการสนับสนุนจาก
ครูในกระบวนการนิเทศการสอน

วิลเลียม (William. 1994 : 2425-A) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนโดยศึกษาจากผู้บริหารครู ประธานสหภาพครูในเขตโรงเรียน K - 12 รัฐแคลิฟอร์เนียได้ พบว่า

1. ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการสอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าได้สังเกตการสอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ

อเนลโล (Anello. 1996 : 2941 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย

แลงมัวร์ (Langmuir 1998 : 4324 - A) มุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาครูในบริบทของความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของครูระดับวิทยาลัย เป็นกรณีศึกษาของครู 2 คน ซึ่งทำงานร่วมกันในกลุ่มของการนิเทศเชิงคลินิกในโรงเรียนเป็นระยะเวลามากกว่า 2 ปี จุดมุ่งหมายหลักที่ให้ครูทั้งสองคนเข้าร่วมในกระบวนการในครั้งนี้ก็เพื่อพัฒนาความเข้าใจของครูเหล่านี้เกี่ยวกับการดำเนินการสอนเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทางด้านการนิเทศ โดยครูดังกล่าวจะนำความเชื่อ พฤติกรรมและความรู้ที่เขามีอยู่มาใช้ในการสร้างความสัมพันธ์และเสริมความต้องการของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป การวิจัยในครั้งนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานตามทฤษฎีของ George Herbert Mead (1932, 1934, 1938) ซึ่งจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์รายละเอียดและตีความหมายความรู้ที่ครูทั้งสองคนสร้างขึ้นมาในระหว่างการปฏิบัติกระบวนการนิเทศเชิงคลินิก สภาพต่าง ๆ ในวิทยาลัยและการพัฒนาครู รวมทั้งนำไปวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูในบริบทของความสัมพันธ์ของครูผู้สอนในวิทยาลัย ครูทั้งสองพบว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามจะต้องใช้ระยะเวลาและมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นตลอดเวลา ความไว้วางใจกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการร่วมงานกันทั้งในช่วงของการร่วมกระบวนการ และความ

ไว้ใจซึ่งกันและกัน พวกเขาใช้เวลาในการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน และหาเวลาปรึกษากัน เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน ได้เรียนรู้วัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันถึงแม้ว่าจะต้องใช้เวลา นานกว่าจะเห็นผล แต่การได้ฝึกฝนซ้ำบ่อยครั้งในการประชุมเพื่อสะท้อนประสบการณ์และแนวคิดทำให้ครูทั้งสองได้เห็นคุณค่าของความท้าทายและประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู

ไจลลล์ (Jailall. 1998 : 675 - A) จุดมุ่งหมายของการศึกษาในครั้งนี้คือเพื่อ นิเทศซ้ำด้วยรูปแบบการนิเทศที่แตกต่างกัน ในการเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของ รูปแบบบนพื้นฐานของการฝึกฝนระบบการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาครั้งนี้ได้มุ่งเน้นที่จะตอบคำถาม ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศรูปแบบต่าง ๆ นี้ถูกนำไปใช้ในโรงเรียนและระบบงานต่าง ๆ ใน สหรัฐอเมริกามากน้อยเพียงไร
2. และประสบความสำเร็จในที่ใดบ้าง, ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จในการ ใช้การนิเทศดังกล่าว
3. ปัจจัยใดที่มีผลต่อความล้มเหลวของการนิเทศ และที่ใดบ้างที่การนิเทศนี้ ไม่ได้รับความสนใจ
4. หัวหน้าสถานศึกษาและครูนิเทศ เชื่อว่ารูปแบบการนิเทศที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับใด
5. จากการศึกษาการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ภายในโรงเรียนและหน่วยงาน และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศนั้น จะนำความรู้นั้นมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบ การนิเทศตามแนวคิดของ Glatthorn เพื่อให้รูปแบบนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้อย่างไร และ จากการศึกษาพบว่า 78% ของโปรแกรมการนิเทศรูปแบบต่าง ๆ เริ่มต้นใช้ในโรงเรียนมา ตั้งแต่ 1 – 6 ปีที่แล้ว 96% ของหัวหน้าสถานศึกษาและครูนิเทศเชื่อว่า เมื่อพิจารณา องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองของครู การนิเทศมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางถึง ระดับมากในการพัฒนาการเรียนการสอน 79% ของผู้บริหารการศึกษาและครูนิเทศเชื่อว่า เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านความร่วมมือ การนิเทศมีประสิทธิภาพในการ พัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ครูที่เข้าร่วมในการพัฒนาโปรแกรม เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศ รองลงมาคือประสิทธิภาพในการออกแบบ

โปรแกรม การทดลองใช้โปรแกรมก่อนนำไปประยุกต์ใช้จริง และการสนับสนุนของท้องถิ่น นอกจากนั้นการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เป็นรูปแบบที่ดีและดูเหมือนว่าจะมีการนำไปใช้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารค้นพบแล้วว่าการนิเทศนี้มีประสิทธิภาพจริงในการพัฒนาการเรียนการสอน และรูปแบบที่นำไปใช้ในโรงเรียนและระบบต่าง ๆ ก็สอดคล้องและสะท้อนกับแนวคิดรูปแบบการนิเทศของ Glatthorn ได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามยังมีรูปแบบการนิเทศที่แตกต่างกันออกไปอีกหลายรูปแบบ ซึ่งระบบหรือหน่วยงานที่จะนำการนิเทศไปใช้ก็อาจจะมีความเหมาะสมกับรูปแบบการนิเทศที่แตกต่างกันออกไปก็ได้

คลาร์ก (Clark 1998 : 1018 - A) ศึกษาถึงการรับรู้ของครูและครูนิเทศของมหาวิทยาลัย New Hampshire เกี่ยวกับระบบตามสภาพจริงและระบบในอุดมคติในการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศครู ซึ่งการนิเทศครูหมายถึงการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเจริญและการพัฒนาของครูซึ่งเป็นวิธีที่นำมาใช้ในการตัดสินใจและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากผลการวิจัยพบว่าครูนิเทศและครูผู้สอนของมหาวิทยาลัย New Hampshire มีการแลกเปลี่ยนการรับรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติและบุคลิกลักษณะของระบบการนิเทศครูในอุดมคติร่วมกัน แต่มีการรับรู้เกี่ยวกับระบบการนิเทศครูในสภาพปัจจุบันแตกต่างกัน ครูนิเทศรับรู้วาระบบการนิเทศในปัจจุบันที่มีอยู่สามารถสะท้อนผลและมีประสิทธิภาพในการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้มากกว่าระบบในอุดมคติ

✕ โรบินสัน (Robinson. 2000 : 61 – 06 A) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมและระดับการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกที่ใช้ในโรงเรียนที่ครูเหล่านั้นทำการสอน และยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบว่าการเพิ่มการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกจะเพิ่มความพึงพอใจให้กับครูได้หรือไม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิก (The Snyder – Paean Clinical Supervision Practice Questionnaire : SPCSPQ) เพื่อจัดอันดับโรงเรียนประถม 15 อันดับ แบ่งเป็นโรงเรียนที่ปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิก ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ หลังจากนั้นใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire : TJSQ) กับครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (1 โรงเรียนต่อ 1 ระดับ) ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีระดับการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และยังแนะนำให้เพิ่มการใช้การนิเทศแบบคลินิกเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครู

5.2 งานวิจัยภายในประเทศ

ศศิธร เเมติมรอด (2535 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศภายใน 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่แรก มีการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน จัดวางตัวบุคลากร การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่สอง การจัดระบบบริหารให้เอื้อต่อการนิเทศ มีการกำหนดงบประมาณ กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าหมวดวิชา โดยใช้กระบวนการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การให้ความรู้ การลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่สาม การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ดำเนินงานโดยวางแผน ดำเนินการปฏิบัติงานและประเมินผล และปัญหาในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าผู้นิเทศภายในยังขาดความรู้และทักษะในการนิเทศ ปัญหาการจัดระบบการบริหารให้เอื้อต่อการนิเทศได้แก่ โรงเรียนขาดวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจนในการกำกับ ดูแล ควบคุม และประเมินผล ส่วนปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศปฏิบัติได้ไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด

สุรพันธ์ โกยวานิชย์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่วนรวมและรายชั้นอยู่ในระดับปานกลางและผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นปรากฏว่าชั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนชั้นอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สุวณณา (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูมีทัศนะต่อระดับการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณารายด้านพบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนกับครูมีทัศนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติ ปาประโคน (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมทุกด้านและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมทุกด้าน และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เดชา หามนตรี (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ การกำหนดและแจ้งนโยบาย การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน การเตรียมการด้านต่าง ๆ ก่อนปฏิบัติการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

✓ สุดาวรรณ พานิชสุขไพศาล (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพอใจของครู ต่อกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนในเครือข่ายเขตปอ ดอ ชาร์ต พบว่าความพอใจของครูต่อกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนทุกหมวดวิชาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่จัดขึ้นได้แก่ การประชุมนิเทศครูใหม่ การเยี่ยมห้องเรียน การสังเกตการสอนโดยผู้บริหาร การสังเกตการสอนระหว่างครูภายในโรงเรียน การสาธิตการสอน การตรวจบันทึกการสอน การประชุมครู การจัดทำเอกสารวิชาการและการแนะนำการใช้สื่อการเรียนการสอน เป็นต้น ✓

ศุภพร คล้ายเอม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่าความเข้าใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก

ลัดดา กลัดสมบูรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาแยกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิทางการศึกษา พบว่าประสบการณ์ในการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านหลักสูตรและด้านสื่อการเรียนการสอน ส่วนอีก 3 ด้านแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี 10 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ส่วนวุฒิทางการศึกษาของครูไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านเนื้อหาวิชาการ และด้านวิธีการเรียนการสอน ส่วนอีก 2 ด้าน แตกต่างกัน โดยที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

สมานจิต พงษ์สนาม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการดำเนินงาน การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 พบว่า

1. โรงเรียนมีการดำเนินงานการนิเทศภายใน 4 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศมีการแจ้งนโยบายชี้แจงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการโดยการคัดเลือกและนำหลักประชาธิปไตยมาใช้ดำเนินงาน มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ศึกษาการประเมินความต้องการ ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศแบ่งเป็นการวางแผนระดับโรงเรียนและระดับหมวดวิชา เพื่อกำหนดกรอบแผนงานนโยบาย และโครงการนิเทศ ขั้นที่ 3 เป็นการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาสื่อและพัฒนาวิธีการนิเทศ ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศเป็นการกำกับ ติดตาม ควบคุมคุณภาพของงาน

2. ปัญหาในการดำเนินงานการนิเทศภายในพบว่า บุคลากรขาดความรู้ทางการนิเทศการศึกษาบุคลากรไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร มีงานรับผิดชอบมาก ไม่มีเวลาเพียงพอปฏิบัติงานไม่จริงจัง คณะกรรมการนิเทศภายในไม่ได้รับการยอมรับจากคณะครู การดำเนินงานยังขาดเอกสาร สื่อ และอุปกรณ์

นิตยา ทองไทย (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนพบว่า การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนชั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ขั้นการวางแผนและกำหนดทางเลือกขั้นการปฏิบัติการณ์เทศ ขั้นการประเมินผลการ นิเทศ ขั้นการสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการดำเนินการ นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนชั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ขั้นการ วางแผนและกำหนดทางเลือก ขั้นการปฏิบัติการณ์เทศ ขั้นการประเมินผลการนิเทศอยู่ในระดับ มาก และขั้นการสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการดำเนินการนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียน ชั้นการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการ ขั้นการ วางแผนและกำหนด ทางเลือกขั้นการสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศ ขั้นการปฏิบัติการณ์เทศ และขั้นการ ประเมินผลการนิเทศมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศการ ศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพ รวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็น เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จจะต้องมีกระบวนการในการดำเนินงาน ที่เป็นระบบ มีขั้นตอน และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนได้รับความความพึงพอใจจากทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะความพึงพอใจจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียน
อำนวยการวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดการทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียน
อำนวยการวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการในครั้งนี้ ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากครูที่ปฏิบัติการสอน
ในโรงเรียนอำนวยการวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2544 ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอำนวยการวิทย์
จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 108 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ กำหนดโดยอาศัยตาราง
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608)
ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในแต่ละกลุ่มประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 98 คน แบ่ง
ตามระดับชั้นที่สอนได้ ดังนี้

- ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 19 คน
- ระดับประถมศึกษา จำนวน 52 คน
- ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 27 คน

และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นที่ทำการสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย จังหวัดสมุทรปราการ ตามกรอบแนวคิดกระบวนการนิเทศโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม

โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู

มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูและระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทยจังหวัดสมุทรปราการ

มีลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ คือ พอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดจากเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียนและนิยามศัพท์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสาร ตำราและวารสาร ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ตามขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนด โดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจ เพื่อให้ออกเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสม แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหา และภาษาที่ใช้ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วไปใช้ทดลองกับครูในโรงเรียนเอกชนที่มีระดับชั้นที่ทำการสอนคล้ายคลึงกัน คือ โรงเรียน เซนต์โยเซฟทิพวัล จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 170 – 171 ; อ้างอิงจาก Cronbach. n.d.) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอล้างจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาตให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแนบกับหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย โดยกำหนดเวลาในการส่งคืน

3. แจกแบบสอบถามให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถาม

4. ให้หัวหน้าระดับแต่ละระดับทำการรวบรวมและนำส่งผู้วิจัย

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อจัดกระทำกับข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าตามวิธีทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และให้คะแนนดังต่อไปนี้

2.1 หาค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1

2.2 ให้ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน
โรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย จังหวัดสมุทรปราการ โดยให้คะแนนระดับความ พึงพอใจ ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

2.3 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายชั้นของ
แบบสอบถามตอนที่ 2 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของวิเชียร
เกตุสิงห์ (2538 : 9) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนน้อยที่สุด

2.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน ของโรงเรียนอำนวยการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู โดยการทดสอบค่า t และจำแนกตามอายุ และระดับชั้นที่สอนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Tukey

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)
5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t – test
6. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Tukey

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution
t	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution
SS	แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน หรือ Sum of Squares
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน หรือ Mean Squares
df	แทน ระดับความเป็นอิสระ หรือ degrees of freedom
p	แทน ความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมุติฐานหลักด้วยค่าจากข้อมูลตัวอย่าง
*	แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาจากคำตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนอานวยวิทย์ จำนวน 98 คน มาดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยคำร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์โดยแยกเป็น 4 ขั้นตอน และสรุปรวมทุกขั้นตอน

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู และระดับชั้นที่สอน

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู โดยการทดสอบค่า t และจำแนกตามอายุและระดับชั้นที่สอน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Tukey

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ระดับชั้นที่ทำการสอน	จำนวนแบบสอบถาม		ร้อยละ
	ส่งไป	คืนมา	
ระดับก่อนประถมศึกษา	19	19	100.00
ระดับประถมศึกษา	52	52	100.00
ระดับมัธยมศึกษา	27	27	100.00
รวม	98	98	100.00

จากตาราง 1 แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูระดับก่อนประถมศึกษาจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รวมจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N = 98)		
	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	ร้อยละ
1. อายุ			
อายุน้อย (อายุน้อยกว่า 34 ปี)	28	28	28.6
อายุปานกลาง (อายุระหว่าง 34 – 42 ปี)	36	36	36.7
อายุมาก (อายุมากกว่า 42 ปี)	34	34	34.7
รวม	98	98	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู			
น้อยกว่า 10 ปี	39	39	39.8
10 ปี ขึ้นไป	59	59	60.2
รวม	98	98	100.00
3. ระดับชั้นที่ทำการสอน			
ระดับก่อนประถมศึกษา	19	19	19.4
ระดับประถมศึกษา	52	52	53.1
ระดับมัธยมศึกษา	27	27	27.6
รวม	98	98	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียนอานวยวิทย ที่ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มอายุน้อย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุปานกลาง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และกลุ่มอายุมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7

ส่วนประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู 10 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 และมีประสบการณ์ทำงานเป็นครูน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8

สำหรับระดับชั้นที่ทำการสอนนั้น พบว่า ครูที่ทำการสอนในระดับชั้นประถมศึกษา มีจำนวนมากกว่าระดับชั้นอื่น ๆ กล่าวคือ มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 ครูที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และทำการสอนในระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ โดยสรุปรวมทุกขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจจำแนกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน ให้เหมาะสม ดังแสดงไว้ในตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ โดยภาพรวมและรายขั้น

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	จำนวน (N = 98)		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	3.97	.65	มาก
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	3.95	.75	มาก
ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน	3.84	.68	มาก
ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน	4.00	.74	มาก
รวม	3.94	.70	มาก

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นพบว่าครูมีความพึงพอใจในขั้นตอนของการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ

ชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	จำนวน (N = 98)		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การแจ้งนโยบายการนิเทศให้ท่านทราบ	4.18	.65	มาก
2. องค์ประกอบของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน	3.92	.59	มาก
3. ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน	3.90	.58	มาก
4. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและสำรวจความต้องการของท่านเพื่อนำมาวางแผนการดำเนินการนิเทศด้วยแบบสอบถามหรือการสัมมนา	3.87	.75	มาก
5. การนำปัญหาและความต้องการของครูมาประกอบการวางแผนการนิเทศ	3.90	.77	มาก
6. การนิเทศภายในโรงเรียนเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของท่าน	3.90	.63	มาก
7. ความมุ่งหมายของโครงการนิเทศภายในโรงเรียน	4.11	.64	มาก
8. กิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานของโครงการนิเทศภายในโรงเรียน	3.97	.62	มาก
รวม	3.97	.65	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ ชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีความพึงพอใจต่อการแจ้งนโยบายการนิเทศให้ครูทราบอยู่ในอันดับสูงสุด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ ชั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ

การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	จำนวน (N = 98)		ระดับความพึงพอใจ
	X	S.D.	
1. การเยี่ยมชั้นเรียนของท่านโดยคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน	3.97	.59	มาก
2. การสังเกตการสอนโดยคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน	4.04	.62	มาก
3. การจัดหาเอกสารและแหล่งความรู้ต่าง ๆ บริการท่าน	3.95	.82	มาก
4. การส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาทางวิชาการ	4.20	.99	มาก
5. การสาธิตการสอนโดยเพื่อนครู	4.02	.75	มาก
6. การตรวจสอบแผนการสอนท่านล่วงหน้าก่อนท่านทำการสอน	3.95	.58	มาก
7. การตรวจสอบแฟ้มสะสมผลงานของท่าน	3.70	.72	มาก
8. การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน	4.31	.87	มาก
9. การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.81	1.04	มาก
10. การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการของท่านเพื่อปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน	3.82	.80	มาก
11. การนิเทศภายในโรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ท่าน	3.94	.73	มาก
12. บรรยากาศของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน	3.81	.65	มาก
13. การเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน	3.89	.70	มาก
รวม	3.95	.75	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ ชั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจมากที่สุด โดยครูมีความพึงพอใจในการที่โรงเรียนเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในอันดับสูงสุด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทยุ ชั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ

ชั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน	จำนวน (N = 98)		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะทำงาน	3.82	.52	มาก
2. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ	3.94	.59	มาก
3. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสังเกตพฤติกรรม	3.98	.64	มาก
4. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสำรวจ	3.78	.63	มาก
5. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสอบถาม	3.71	.73	มาก
6. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยการประชุมปรึกษาหารือ	3.84	.73	มาก
7. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน	3.76	.75	มาก
8. การจัดให้มีการประเมินผลผู้รับการนิเทศทุกครั้งหลังจากที่ทำการนิเทศ	3.85	.71	มาก
9. การสรุปผลการนิเทศร่วมกันระหว่างท่านและผู้ทำการนิเทศ	3.81	.80	มาก
10. การเสนอแนะข้อที่ควรปรับปรุงของท่านโดยผู้นิเทศ	3.90	.82	มาก
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน	3.88	.61	มาก
รวม	3.84	.68	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ ชั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกข้อ แต่ครูมีความพึงพอใจในการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมอยู่ในอันดับสูงสุด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ ชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมโดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ

ชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายใน โรงเรียนให้เหมาะสม	จำนวน (N = 98)		ระดับ ความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การจัดให้มีระบบการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน นิเทศภายในโรงเรียน	3.97	.67	มาก
2. การประชุมสัมมนาทั้งระหว่างผู้บริหารและ คณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนครูผู้ปฏิบัติ การสอนเพื่อศึกษาขั้นตอนที่เป็นปัญหาและหาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข	3.97	.81	มาก
3. การนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.15	.69	มาก
4. การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในแต่ละขั้นตอนการ ดำเนินงาน	4.00	.69	มาก
5. การแจ้งให้ท่านได้ทราบถึงผลการนิเทศภายในโรงเรียน	3.89	.87	มาก
รวม	4.00	.74	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ ชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกข้อ แต่ครูมีความพึงพอใจในการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับสูงสุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู และระดับชั้นที่สอน

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จำแนกตามอายุ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของครูที่มีอายุต่างกันต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์

ความพึงพอใจของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	38.638	19.319	1.532	.221
	ภายในกลุ่ม	95	1198.342	12.614		
	รวม	97	1236.980			
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	102.941	51.471	1.069	.348
	ภายในกลุ่ม	95	4575.559	48.164		
	รวม	97	4678.500			
ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	40.695	20.347	.661	.519
	ภายในกลุ่ม	95	2926.121	30.801		
	รวม	97	2966.816			
ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	28.701	14.350	1.609	.205
	ภายในกลุ่ม	95	847.259	8.919		
	รวม	97	875.959			

จากตาราง 8 แสดงว่าครูที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทยุ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู

ตาราง 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูต่างกันต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทยุ

กระบวนการนิเทศ ภายในโรงเรียน	ครู (N = 98)				t	P
	น้อยกว่า 10 ปี (N = 39)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 59)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายใน โรงเรียน	31.64	4.13	32.07	.41	-.577	.565
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ภายในโรงเรียน	50.51	8.10	52.15	6.05	-1.15	.255
ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผล การนิเทศภายในโรงเรียน	42.67	6.25	42.07	5.04	.52	.602
ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายใน โรงเรียนให้เหมาะสม	20.44	3.03	19.68	2.97	1.22	.223

จากตาราง 9 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการวิทยุ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการวิทย์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจของครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกัน
ต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทย์

ความพึงพอใจ ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ขั้นที่ 1 การวางแผนการ นิเทศภายในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	11.444	5.722	.444	.643
	ภายในกลุ่ม	95	1225.55	12.900		
	รวม	97	1236.980			
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตาม แผนการนิเทศภายใน โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	154.971	77.486	1.627	.202
	ภายในกลุ่ม	95	4523.529	47.616		
	รวม	97	4678.500			
ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ และประเมินผลการนิเทศ ภายในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	69.187	34.593	1.134	.326
	ภายในกลุ่ม	95	2897.63	30.501		
	รวม	97	2966.816			
ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการ นิเทศภายในโรงเรียนให้ เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	62.358	31.179	3.641	.030*
	ภายในกลุ่ม	95	813.601	8.564		
	รวม	97				

* $p < .05$

จากตาราง 10 แสดงว่าครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ ชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ชั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ชั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีระดับชั้นที่ทำการสอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการทดสอบของ Tukey ได้ผลดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการวิทยุที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกัน ชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม

		การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน		
การปรับปรุงการนิเทศภายใน	X	1	2	3
โรงเรียนให้เหมาะสม		21.5789	19.7115	19.3704
1. ระดับก่อนประถมศึกษา	21.5789	-	1.8674*	2.2056*
2. ระดับประถมศึกษา	19.7115	-	-	.3412
3. ระดับมัธยมศึกษา	19.3704	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการวิทยุ ชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่ทำการสอนระดับประถมศึกษา และมากกว่าครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้สรุปวิธีการศึกษาค้นคว้า และผลการค้นคว้างดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู และระดับชั้นที่สอน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 108 คน โดยจำแนกตามระดับชั้นที่สอน ดังนี้

- ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 21 คน
- ระดับประถมศึกษา จำนวน 58 คน
- ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 29 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ กำหนดโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในแต่ละกลุ่มประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 98 คน แบ่งตามระดับชั้นที่สอนได้ ดังนี้

- ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 19 คน
- ระดับประถมศึกษา จำนวน 52 คน
- ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 27 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ตามกรอบแนวคิดกระบวนการนิเทศโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน
- ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน
- ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน
- ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม

โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู

มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูและระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ พอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการพิจารณาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำแบบสอบถามนั้นไป

ทดลองใช้กับครูที่สอนในโรงเรียนเซนต์โยเซฟพิพัต จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามดังกล่าวไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนขออนุญาตให้ครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด แล้วจึงรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 98 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับมานั้นเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติคำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูโรงเรียนอานวยวิทย์ที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยแยกเป็น 4 ขั้นตอน และสรุปรวมทุกขั้นตอน

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูโรงเรียนอานวยวิทย์ที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู และระดับชั้นที่สอน

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู โดยการทดสอบค่า t และจำแนกตามอายุและระดับชั้นที่สอน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Tukey

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน อันประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม ครูมีความพึงพอใจมากทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูมีความพึงพอใจในขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับคือ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

2. เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูที่มีกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์แต่ละขั้นตอนสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนพบว่าครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกข้อ แต่ครูมีความพึงพอใจต่อการแจ้งนโยบายการนิเทศให้ครูทราบในอันดับสูงสุด รองลงมาคือความมุ่งหมายของโครงการนิเทศภายในโรงเรียน และครูมีความพึงพอใจต่อการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและสำรวจความต้องการของครูเพื่อนำมาวางแผนดำเนินการนิเทศด้วยแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์อยู่ในอันดับต่ำสุด

2.2 ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกข้อ แต่ครูมีความพึงพอใจในการที่โรงเรียนเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจ

ในการจัดการเรียนการสอนในอันดับสูงสุด รองลงมาคือการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุมและสัมมนาทางวิชาการ และครูมีความพึงพอใจต่อการตรวจสอบแฟ้มสะสมผลงานของ ครูในอันดับต่ำสุด

2.3 ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกข้อแต่ครูมีความพึงพอใจในการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสังเกต พฤติกรรมอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระยะ และครูมีความพึงพอใจในการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสอบถามอยู่ในอันดับต่ำสุด

2.4 ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม พบว่า ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกข้อ แต่ครูมีความพึงพอใจในการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในแต่ละขั้นตอนการดำเนินงาน และครูมีความพึงพอใจในการแจ้งให้ครูทราบถึงผลการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในอันดับต่ำสุด

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ ทั้ง 4 ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาปรากฏผลว่า

3.1 ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษามีความพึงพอใจมากกว่าครูที่สอนในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา

อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนอานวยวิทย์ได้แสดงความมุ่งมั่นในการใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีการปฏิบัติอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง มีแผนงานและกระบวนการในการดำเนินงานที่ชัดเจนโดยยึดหลักการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมหรือได้แสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลอง ปิ่นทอง (2527 : 15) ที่ได้กล่าวว่าปกติผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทมากที่สุดในการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยเฉพาะงานวิชาการอันมีความเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน บทบาทของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลและสามารถผลักดันให้การศึกษาภายในโรงเรียนบรรลุผลและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งมวลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบในด้านการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสามารถช่วยครูผู้สอนแต่ละคนที่ทำการสอนให้เกิดผลดี ส่งเสริมให้ครูมีความรู้อยู่เสมอ ช่วยให้คำปรึกษาหารือเมื่อครูมีปัญหาและช่วยประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

นอกจากนั้นอาจเป็นเพราะครูได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร เพราะการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอนที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดบทบาทหน้าที่ของครู จะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2544 : 4) ครูจึงเห็นประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถช่วยเหลือให้ครูได้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการของผู้เกี่ยวข้องอันได้แก่ครูและผู้บริหารในการที่จะช่วยกันพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์อันสูงสุดของผู้เรียน (สัจด์ อุทรานันท์. 2530 : 18) ดังนั้นเมื่อผู้บริหารและครูมีความเข้าใจหรือมีการรับรู้ในความสำคัญของการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนโดยที่แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนรับผิดชอบ ก็น่าจะทำให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 128 - 135) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานคือความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจอันดีต่อกันย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานพบว่า

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ครูมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการแจ้งนโยบายของการนิเทศให้ครูทราบอยู่ในอันดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารของโรงเรียนอานวยวิทย์จัดให้มีการประชุมครูเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งการประชุมดังกล่าวผู้บริหารจะแจ้งนโยบายหรือนำข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูมาแจ้งให้ครูทราบ เช่นเดียวกับการแจ้งนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารได้แจ้งให้ครูทราบในการประชุมประจำเดือน ครูจึงน่าจะเกิดความพึงพอใจเพราะการที่ครูได้รับทราบนโยบายหรือข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารโดยตรงทำให้เกิดความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และในบางครั้งครูก็มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันกับผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1992 : 216) ที่กล่าวว่าจัดการประชุมถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติและจัดว่าเป็นหัวใจของการบริหาร เนื่องจากการประชุมจะเป็นเครื่องมือในการประสานงานและสั่งการอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ครูมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจในการที่โรงเรียน เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในอันดับสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาให้เด็กเยาวชนและคนไทยในอนาคตเป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง คิดดี ทำงานได้ดี มีคุณภาพ มีความเป็นไทย สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 1 - 2) ประกอบกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนต้องการเร่งรัดคุณภาพการศึกษาโดยให้โรงเรียนเอกชนปรับปรุงประสิทธิภาพ การสอนของครู ทำให้ครูต้องค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อทางโรงเรียนเชิญ วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนซึ่ง กิจกรรมดังกล่าวโรงเรียนอำนวยการจัดอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ ทำให้ครูรู้สึกว่าได้ประโยชน์ ครูจึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญดา พัฒนขจร (2533 : 280) ที่พบว่าครูต้องการให้วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน มาให้ความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และ สุดาวรรณ พานิชสุขไพศาล (2539 : 90) ได้ทำการวิจัยและพบว่าครูทุกหมวดวิชามีความ พึงพอใจต่อการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครูอยู่ในระดับมาก

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ครูมีความ พึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูตระหนักว่าการประเมินผลการ นิเทศมีความจำเป็นต่อการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอันจะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนางานต่อไปดังแนวคิดของสัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 130 – 131) ที่ว่าผลที่ได้จากการประเมินควรจะนำมาเป็นพื้นฐานหรือข้อมูลในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน นิเทศคราวต่อไป

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจในการประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียนด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมการสอนอยู่ในอันดับสูงสุด อาจเป็นเพราะแบบสังเกตพฤติกรรม การสอนนั้นมีรายละเอียดตามขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูเองก็ได้แสดง ความสามารถในการจัดการสอนอย่างเต็มที่ ดังนั้นเมื่อผู้นิเทศใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน ในการประเมินครูและหลังจากทำการสอนแล้วมีการสรุปผลการสอนร่วมกับภายใต้บรรยากาศ

ที่เป็นประชาธิปไตยย่อมทำให้ครูทราบถึงข้อบกพร่องที่ตนเองควรปรับปรุงเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดีล (Deal.1987 : 239) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นธรรมจึงจะส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจ เกิดความเจริญงอกงามในการทำงาน สำหรับข้อที่ครูมีความพึงพอใจอยู่ในอันดับต่ำสุดคือการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสอบถามน่าจะเป็นเพราะครูไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่เนื่องจากเกรงว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 4 ขั้นตอน พบว่าครูมีความพึงพอใจในการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 4 ในอันดับสูงสุดและครูมีความพึงพอใจต่อการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานมากกว่าข้ออื่น ๆ น่าจะเป็นเพราะว่าผลการประเมินนั้นเป็นผลที่ได้จากการสำรวจว่าการดำเนินงานนั้นบังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด เพื่อที่จะนำผลดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการกระทำดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่และความตั้งใจของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาครูให้มีความสามารถและก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ครูจึงน่าจะมีความพึงพอใจ

ในทางปฏิบัติ โรงเรียนอานวยวิทยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาขึ้นระหว่างผู้บริหาร และคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการสอน เพื่อศึกษาขั้นตอนที่เป็นปัญหา และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้ต่างคนต่างได้รับรู้และได้ดำเนินการทำงานภายใต้กรอบและเกณฑ์เดียวกัน นับว่าเป็นกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่น่าจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังผลสรุปงานวิจัยของ ยัง (Young. 1994 : 2426 – A) ที่พบว่าครูจะมีความพึงพอใจมากที่สุดถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพต่างกันโดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูและระดับชั้นที่สอน เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏผลดังนี้

3.1 ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในทุกขั้นตอนของกระบวนการไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จะเนื่องมาจากการจัดครูเข้าสอนในวิชาต่าง ๆ นั้นผู้บริหารโรงเรียนอำนวยการวิทย์ ได้จัดให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล โดยมีได้คำนึงถึงอายุของครูว่าเป็นครูอายุมากหรืออายุน้อย ครูจึงสามารถปฏิบัติการสอนได้ดี เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮีลี (Healy. 1970 : 2640 - A) ที่พบว่าการศึกษาที่ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้ตรงกับความสามารถของตนเองเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนั้นอายุของครูทั้ง 3 กลุ่ม คืออายุน้อย (อายุน้อยกว่า 34 ปี) อายุปานกลาง (อายุระหว่าง 34 – 42 ปี) อายุมาก (อายุมากกว่า 42 ปี) เป็นช่วงอายุอยู่ในระยะความเป็นผู้ใหญ่ มีความพร้อม มีวุฒิภาวะ จึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้ครูเหล่านี้พร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ครูทุกคนไม่ว่าจะมีอายุมากหรือมีอายุน้อยย่อมต้องกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้เท่าเทียมคนอื่น ครูจึงต้องขวนขวายหาความรู้หรือประสบการณ์เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา และเป็นเหตุหนึ่งที่น่าจะทำให้ครูเกิดความต้องการที่จะได้รับการนิเทศงานวิจัยของนิติศาสตร์ เวชกามา (2538 : 80) ที่พบว่าครูต้องการรับการนิเทศในด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล และ นิเวศน์ คิตยาว (2542 : 113) ที่พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความต้องการนิเทศอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าอายุไม่ใช่ตัวแปรที่มีความสำคัญที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการวิทย์แตกต่างกัน เพราะครูทุกคนต้องการเป็นครูที่ดี สอนหนังสือได้บรรลุตามหลักสูตร การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญและสามารถทำให้ครูที่ถึงแม้มีอายุต่างกันได้รับความสำเร็จจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงาน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในทุกขั้นตอนของกระบวนการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนอำนวยการวิทย์ ได้จัดให้มีกิจกรรมนิเทศที่มีรูปแบบแตกต่างกัน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้กับครู ทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูเก่าหรือครูใหม่ โดยเล็งเห็นว่าถึงแม้ครูจะมีประสบการณ์ในการสอนมาก หรือน้อยเพียงใดก็ตาม ก็ย่อมต้องการความช่วยเหลือในการปรับวิธีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้น ดังงานวิจัยของนกุล จำปาขาว (2531 : บท คัดย่อ) ที่พบว่าครูที่มี ประสบการณ์น้อยกับครูที่มีประสบการณ์มากมีความต้องการด้านนิเทศงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ดังนั้นกระบวนการนิเทศภายในที่ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีขึ้นน่าจะสร้างความพึงพอใจให้กับ ครูทุกคนเพราะการนิเทศภายในมีส่วนช่วยเหลือให้ครูเกิดการพัฒนามีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ในวิชาชีพของตนเองแม้ว่าครูเหล่านั้นจะมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณถ แสงมณี (2541 : 41 - 42) ที่พบว่าระยะเวลาของการ ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลกระทบต่ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำ คณะวิศวกรรมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล และผลงานวิจัยของ ดำหริ จิมสันเทียะ (2542 : 89) ก็ได้พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันในชั้นที่ 1 การ วางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ชั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ชั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน แต่ในชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศ ภายในโรงเรียนให้เหมาะสมนั้น ครูที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษามีความพึงพอใจมากกว่าครู ที่สอนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่สอนในระดับก่อน ประถมศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครูในระดับชั้นอื่น ๆ คือมีจำนวน 21 คน ในขณะที่ครูในระดับ ชั้นประถมศึกษาจำนวน 58 คน และครูในระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 29 คน เมื่อมีครูใน ระดับจำนวนไม่มากนักทำให้สภาพจริงที่พบคือครูในระดับก่อนประถมศึกษามีความรักใคร่ กลมเกลียว มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการเรียนการสอน มีความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่ที่ได้ รับมอบหมาย ประกอบกับครูเหล่านี้มักจะได้รับความสำเร็จจากการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ดังนั้นเมื่อครูในระดับก่อนประถมศึกษามีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานและความสำเร็จที่ตนได้รับ ย่อมน่าจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite. 1965 : 41 - 42)

กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความพึงพอใจในหมู่คณะย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 219 – 228) ที่กล่าวว่า ความสัมฤทธิ์ผลเป็นความพอใจพื้นฐานทางจิตวิทยาของมนุษย์ ดังนั้นการที่คนทำอะไรได้สำเร็จ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจที่จะทำต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงน่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูระดับก่อนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ชั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม เพราะขั้นตอนดังกล่าวเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และมีส่วนทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จสามารถช่วยครูให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานอยู่มาก จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ให้สูงขึ้น และผู้บริหารควรพิจารณาตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างสม่ำเสมอ

1.2 ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจในบทบาทของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน รวมถึงขั้นตอนในการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในทั้ง 4 ขั้นตอน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีการรับรู้ที่ตรงกัน และจะได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารควรปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เข้าร่วมปรึกษาหารือในการวางแผนและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของครูโรงเรียนอานวยวิทย์ เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.2 การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2535). หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2535). หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2540). คู่มือหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2540). หลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540 พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2530). การศึกษาผู้ใหญ่ : แนวทัศน์ทั่วโลก กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้ง.
- กิตติ ปาประโคน. (2538). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีติลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- . (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์.
- กุหลาบ บุริสาร. (2538). การศึกษาปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนโคกสีพิทย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จำรัส นองมาก. (2532, พฤษภาคม). "15 คำถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน," วารสารการศึกษาเอกชน. 2(14) : 27 – 32.
- จำนงค์ บุญชู. (2531). องค์การและการบริหาร. เชียงใหม่ : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- จู่รี จันทรเจริญ. (2531). *การปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลอง ปิ่นทอง. (2527, พฤษภาคม). "การนิเทศภายในโรงเรียน," *มิตรครู*. 26(9) : 14 – 17.
- ชนินทร์ กรกชมาศ. (2534). *การปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก*. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก. : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร
- ซารี มณีสรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์.
- ชินวงศ์ ศรีงาม. (2536, กันยายน). "การประเมินการสอนของครู," *วารสารการศึกษาเอกชน*. 5(48) : 23 – 26.
- เดชา หามนตรี. (2538). *การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดสระบุรี*. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดำหริ จิมสันเทียะ. (2544). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการดำเนินงานพัสดุโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง*. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เตือนใจ แก้วโอภาส และคนอื่น ๆ . (2529). *ชุดฝึกอบรมการนิเทศการศึกษา เรื่องการสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิชาการ*. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. เอกสาร ศน. ที่ 2/2529.
- ถิรพล วัฒนประดิษฐ์. (2525). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : กราฟิกอาร์ต.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2534). *การวางแผน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2535). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2542). การรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นาฏเจลิยว สุมาวงศ์ และคนอื่น ๆ. (2516). เอกสารประกอบการเรียนวิชาการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- นิกร เพ็ญเวียง. (2538, กรกฎาคม - กันยายน) "การนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน," สารพัฒนาหลักสูตร 14(122) : 47 – 51.
- นิตยา ทองไทย. (2542). การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นพพร บุญจิตราดุล. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2530). "การนิเทศภายในโรงเรียนและการนิเทศแบบคลีนิก," ใน เอกสารชุดอบรมภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ม.ป.ท.
- นิติศาสตร์ เวศกามา. (2538). ความต้องการนิเทศการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยโสธร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- นิเวศน์ คิตยาว. (2538). ความต้องการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นุกูล จำปาขาว. (2531). ความต้องการด้านวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2540, เมษายน). "การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา," *การศึกษาตลอดชีวิต*. 19(2) : 18 – 23.
- บันลือ พุกกะวัน และวรรณพร ภิมยริน. (2535). *การประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ประภาพรรณ เส็งวงศ์. (2534). *คู่มือการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ*. หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.
- ประสาร โรจนคุณธรรม. (2540). *กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนชุมชนบ้านศรีฐาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ปรินดา พัฒนขจร. (2533). *ปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ปัญญา วาชีพยุง. (2535). *การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูประถมศึกษาในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2534. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชชาภรณ์ อิงคามระธร. (2532). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2536). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : พิมพ์เศ.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). *การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.

- รัตนา พงษ์พันธ์งาม. (2538). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนไทร พรรคพวก. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา กลัดสมบุรณ์. (2541). ความพึงพอใจของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). “ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้,” ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 18 (3) : 8 – 11.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อาร์ตกราฟฟิค.
- . (2530). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนาถ แสงมณี. (2541, ธันวาคม). “ผลการวิจัยการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล,” จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 20(78) : 39 – 48.
- วีระพล บดีรัฐ. (2543). PDCA วงจรสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ศศิธร เผลิมรอด. (2535). การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ศุภพร คล้ายเอม. (2540). ความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สังกัด อุทรานันท์. (2529). การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : หจก. บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สมพล ธงศิลา. (2534). กระบวนการจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมานจิต พงษ์สนาม. (2542). การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2526). หลักการนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- (2543). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2541). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2544). แนวปฏิบัติของครูในสถานศึกษาเอกชนเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.
- สิทธิชัย เวชสุวรรณ. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุดาวรรณ พานิชสุขไพศาล. (2539). ความพอใจของครูที่มีต่อกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2538). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุเทพ เมฆ. (2540, พฤศจิกายน). "การนิเทศภายในโรงเรียน," การศึกษาเอกชน. 7(70) : 46 - 48.
- สุรพันธ์ โกยวานิชย์. (2538). การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- สุรวิธ แก้วอำไพ. (2544). ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวณณา ทัดเทียม. (2538). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาคม จันทสุนทร. (2533). "การนิเทศภายในโรงเรียน," ใน เอกสารสัมมนาการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- อารี เพชรผุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุดมศักดิ์ พลอยบุตร. (2536, เมษายน - พฤษภาคม). "การนิเทศภายใน : ภาคปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ," วารสารพัฒนาหลักสูตร 12(114) : 57 - 63.
- อุทัย หิรัญโต. (2524). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมจิต กิงคารวัฒน์. หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.

- Anello, Francisco Rafael. (1996, February) "Behaviors and Attitudes of Teachers and Principals Concerning Effective Supervision," *Dissertation Abstracts International*. 56(80) : 2941 – A.
- Applewhite, Phillip B. (1965) *Organizational and Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Clark, Pamela L.(1998, October) "Perceptions of New Hampshire Teachers And Supervisors Regarding Teacher Supervision" *Dissertation Abstracts International*. 59(04) : 1018 – A.
- Deal, Terrence E. (1987) " Effective School Principals : Consolers Engineers, Pawnbrokers, Poets or Instructional Leaders ?", *Instructional Leadership : Concepts, Issues, and Controversies*. William – Greenfield, ed. Newton, Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc.
- Dressler Gary, (1997). *Management Fundamentals*. Virginia : Reston Publishing Company.
- Feldman, Danial C. and Hugh J. Arnold. (1983). *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw-Hill International Book Company Inc.
- Goldhammer, John. (1996). *Under the influence : The destructive effects of group dynamics*. Amherst, N.Y. Prometheus Books.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : Mc.Graw – Hill Book Company.
- Harris, Ben M. (1975). *Supervisor Behavior in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Healy, Brother Vincent. (1970, December) " A Study of Lay Teacher Morale in the Catholic Diocesan Secondary Schools of the Continental United States as Revealed by a Comparison of Their Responses with those of their Principals on a Marale Questionnaire," *Dissertation Abstracts international*. 31(6) : 2640 – A.

- Herzberg, Frederick.(1968, January – February). "One more time : How do you Motivate Employees, in *Harvard Business Review*, 46 , (1).
- Jailall, Jerry M.S. (1998, September) "Differentiated Supervision Revisited : Toward The Development of An Effective Supervisory Model To Promote Teacher Growth and Instructional Improvement" *Dissertation Abstracts International*. 59(03) : 675 – A.
- Johannsen, Hano and Tesry Page. (1980). *International Dictionary of Management*. 2nd ed. London : Macmillan.
- Kellough, Noreen and Gail Whyte. (1990, October) "Secondary Principals Self – Perception of Their Responsibilityies and Competencies for Instructional Supervision" *Dissertation Abstracts International*. 51(04) : 1185 – A.
- Krejcie , Robert V. and Daryle W. Morgan.(1970, May) "Determining Sample Size for Research Activities, in " *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(8) : 607 – 608 .
- Langmuir, David Allan.(1999, June) "Making Sense of Teacher Collaboration : A Case Study of Two Teachers Engagement in Clinical Supervision " *Dissertation Abstracts International*. 59 (7) : 4324 – A.
- Luthans, Fred.(1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row Publishers.
- Morse, Nancy C. (1958) *Satisfaction in the White Collar Job*. Michigan : Ann–Arbor University.
- Quitagua, Frandlin goseph. (1975, August). " An Investigation of Factors which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," *Dissertation Abstracts International*. 35 (12) : 7583 – A.

- Sergioranni, Thomas. J . and Robert J. straw off. (1992). *Educational Governance and Administration*. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Robinson, Sylvia Grace. (2000) " Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary Schools "*Dissertation Abstracts International*. Available : [http : // thailis. uni. net. Th / DAO](http://thailis.uni.net.Th/DAO) ; 61 – 06 A.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (1982). *Managing Organizational Behavior*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Tanner, Daniel and Tanner Laured. (1987). *Supervision in Education Problems and Practices*. New york : Macmillan Publishing Company.
- Wiles, Kimmball and Lovell, John T. (1983). *Supervision for Better Schools*. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Williams, Francine Foster.(1994, January) "Clinical Supervision Implementation Strategies And Behavioral Changes : An Ethnography of Elementary School Personal" *Dissertation Abstracts International*. 54(7) : 2425 – A.
- Young, Fred Rickey. (1994, January) "The Relationship between Mississippi Post–secondary District Vocational Directors' Leadership Styles and Faculty Job Satisfaction," *Dissertation Abstracts International*. 54(70) : 2426 – A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นมาเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 อันดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
3. โปรดกรอกแบบสอบถามตามคำแนะนำที่กำหนดไว้ในแต่ละตอนให้ครบทุกข้อ
4. คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการนิเทศของโรงเรียนต่อไป
5. ข้อมูลใด ๆ ที่ท่านได้ระบุไว้ในแบบสอบถามนี้จะถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน
6. ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความเอื้อเฟื้อของท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1

แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

132

คำชี้แจง

โปรดตอบคำถามและกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ ปี

2. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

3. ระดับชั้นที่สอน

☐ ระดับก่อนประถมศึกษา

☐ ระดับประถมศึกษา

☐ ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
 ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ
 ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี
 5 อันดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ
 นิเทศภายในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความพึงพอใจ
 ตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
0	การประชุมครูในโรงเรียนเพื่อศึกษาปัญหา และข้อบกพร่องในการดำเนินงาน						

จากตัวอย่างข้อ 0 อธิบายได้ว่าท่านมีความพึงพอใจในการประชุมครูในโรงเรียนเพื่อศึกษาปัญหา
 และข้อบกพร่องในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	<u>การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน</u> การแจ้งนโยบายการนิเทศให้ท่านทราบ						
2	องค์ประกอบของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน						
3	ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน						
4	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและสำรวจความต้องการของท่านเพื่อนำมาวางแผนการดำเนินการนิเทศด้วยแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์						
5	การนำปัญหาและความต้องการของครูมาประกอบการวางแผนการนิเทศ						
6	การนิเทศภายในโรงเรียนเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของท่าน						
7	ความมุ่งหมายของโครงการนิเทศภายในโรงเรียน						
8	กิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานของโครงการนิเทศภายในโรงเรียน						
9	<u>การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน</u> การเยี่ยมชั้นเรียนของท่านโดยคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน						
10	การสังเกตการสอนโดยคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน						
11	การจัดหาเอกสารและแหล่งความรู้ต่าง ๆ บริการท่าน						
12	การส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการอบรม ประชุมและสัมมนาทางวิชาการ						
13	การสาธิตการสอนโดยเพื่อนครู						
14	การตรวจสอบแผนการสอนของท่านล่วงหน้าก่อนทำการสอน						
15	การตรวจสอบเพิ่มสะสมงานของท่าน						

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
16	การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน						
17	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						
18	การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการของท่านเพื่อปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน						
19	การนิเทศภายในโรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ท่าน						
20	บรรยากาศของการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน						
21	การเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน						
22	<u>การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน</u> การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะทำงาน						
23	การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ						
24	การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสังเกตพฤติกรรม						
25	การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสำรวจ						
26	การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยแบบสอบถาม						
27	การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยการประชุมปรึกษาหารือ						
28	การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยการสัมมนาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน						
29	การจัดให้มีการประเมินผลผู้รับการนิเทศทุกครั้งหลังจากที่ทำการนิเทศ						
30	การสรุปผลการนิเทศร่วมกันระหว่างท่านและผู้นิเทศ						

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
31	การเสนอแนะข้อที่ควรปรับปรุงของท่านโดย ผู้นิเทศ						
32	การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยคณะกรรมการ นิเทศภายใน โรงเรียน						
33	<u>การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสม</u> การจัดให้มีระบบการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน นิเทศภายใน โรงเรียน						
34	การประชุมสัมมนาทั้งระหว่างผู้บริหาร และคณะ กรรมการนิเทศภายใน โรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการสอน เพื่อศึกษาขั้นตอนที่เป็นปัญหาและหาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข						
35	การนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน						
36	การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในแต่ละขั้นตอน การดำเนินงาน						
37	การแจ้งให้ท่านได้ทราบถึงผลการนิเทศภายใน โรงเรียน						

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นางสาววารุณี บุญคง ศึกษาธิการอำเภอพระประแดง
จังหวัดสมุทรปราการ
4. นางจริธร แหวนทอง หัวหน้างานพัฒนาวิชาการ
หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ
5. นางสาวรุจิ ปันพินิจ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ
โรงเรียนอำนวยการวิทย์ อ. พระประแดง
จังหวัดสมุทรปราการ

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ 0 ๒๕๕

วันที่ ๑๔ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเรื่อน ลิขิตเดชาโรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการ จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการ จังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวเรื่อน ลิขิตเดชาโรจน์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ 0111

วันที่ ๕ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง

เนื่องด้วย นางสาวศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1012/ ๑๑๑4

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ศึกษาธิการอำเภอพระประแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ ๕๑๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางศรีเรือน ลิจิตเดชาโรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางจริธร แหวนทอง ศึกษาานิเทศก์ 8 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางศรีเรือน ลิจิตเดชาโรจน์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 0813



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการโรงเรียนอานวยวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวรุจิ ปั่นพินิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ 0440

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ครูใหญ่โรงเรียนเซนโยเซฟทิพวัล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรีเอน ลิจิตเตชาโรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูอนุบาล จำนวน 10 คน ครูประถมศึกษา จำนวน 10 คน และครูมัธยมศึกษา จำนวน 10 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรีเอน ลิจิตเตชาโรจน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ 1486

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒1 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการโรงเรียนอานวยวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 19 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 52 คน และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 28 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวศรีเรือน ชื่อสกุล ลิขิตเดชาโรจน์

วัน/เดือน/ปีเกิด 21 มีนาคม 2506

สถานที่เกิด

อำเภอปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

สถานภาพสมรส

สมรสกับ ดร.ครรชิต ลิขิตเดชาโรจน์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมแหล่งน้ำ
คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
37 หมู่ 12 ต.บางแก้ว อ.บางพลี

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

จ.สมุทรปราการ 10540

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ครูใหญ่โรงเรียนอำนวยการวิทย์

โรงเรียนอำนวยการวิทย์

340 ถ.ศรีเชื่อนันท์ ต.ตลาด อ.พระประแดง

จ.สมุทรปราการ 10130

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2524

โรงเรียนสตรีวิทยา

พ.ศ. 2528

น.บ. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2530

D.E.S.S. Universite de Strasbourg , FRANCE

พ.ศ. 2545

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ