

การศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

สารนิพนธ์
ของ
นายบุญเลิศ ชัยเดช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548

การศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

บทคัดย่อ
ของ
นายบุญเลิศ ชัยเดช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548

บุญเลิศ ชัยเดช. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก และเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ใน 5 ขั้นตอน คือ การวางแผนการนิเทศ การเตรียมการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ปีการศึกษา 2547 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวนทั้งสิ้น 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายขั้นตอน ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายขั้นตอน ไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายชั้นตอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ได้แก่ การวางแผนร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อทราบปัญหาและความต้องการ การนิเทศต้องเป็นมาตรฐาน มีระบบและต่อเนื่อง

มีกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย การให้การยอมรับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และต้องยึดหลักคุณธรรมและหลักประชาธิปไตย

**A STUDY OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS' OPINION TOWARDS
INTERNAL SUPERVISION OF ADMINISTRATOR UNDER THE OFFICE OF
NAKHONNAYOK EDUCATIONAL SERVICE AREA.**

**AN ABSTRACT
BY
MR. BOONLERT CHAIDEJ**

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2005

Boonlert Chaidej. (2005). *A Study of secondary school teacher's opinion towards internal supervision of Administrator under the office of Nakonnayok Educational service area*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration) Bangkok : Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst.Prof. Dr.Phairojana Klinkularb.

The purposes of this research were to study the opinion of teachers of the secondary schools concerning the internal supervision execution of the school administrators in subordinate of Nakornnayok educational district office and to compare 5 phases of the internal supervision execution of the school administrators. These 5 phases consist of the supervision plan, the supervision preparation, the supervision execution, the morale and the supervision evaluation according to educational qualification, teaching experience and the size of the school. The samples for the research are 265 teachers from the secondary schools in the academic year 2004. The data was collected by the questionnaire with the reliability was 0.98 and the school administrator interviewing. The statistic used in the analysis was the percentage, means and the deviation standard value, the assumption was tested by the independent samples t-test the One-Way Analysis of Variance. And comparison of pair difference of Scheffe method.

The results of the analysis :

1. The opinions of the secondary school teachers subordinate of Nakornnayok educational district office towards the internal supervision execution of the school administrators on the whole was at medium level.
2. On the whole and each level opinions of the teachers with different level of education to the internal supervision execution of the school administrators have no significantly difference.
3. On the whole and each level opinions of the teachers with different experience to the internal supervision execution of the school administrators have no significantly difference.

4. On the whole and each level opinions of the teachers of various school size to the internal supervision execution of the school administrators indicated a significant difference at the 0.01 level. The internal supervision execution in the large schools and medium schools indicated a significant difference at the 0.05 level, however the opinion in large school and small school and the one in the medium small school have no significantly difference.

5. The recommendations co-operated to improve the internal supervision execution of the school administrators were to have a co-operated plan among concerned parties to the problems and needs, to maintain the standard supervision, to display the diversities of supervision, to acknowledge the supervision between the informers and the teacher and to adopt the virtue and democratic principle.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี คณะกรรมการสอบ โครงร่างสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา แนะนำตรวจแก้ไขและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย ที่ได้ให้คำแนะนำ ซึ่งแนวทางที่เป็นประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นายเอื้อ จานทอง นางสุบิน ณ อัมพร ศึกษานิเทศก์ 8 ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก นายประสิทธิ์ ถือธรรม อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนหนองครักษ์ จังหวัดนครนายก ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการโรงเรียน ใหญ่ และครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณนายสรยุทธ สืบแสงอินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนภัทรพิทยาคาร จังหวัดนครนายก และนางรัชนี ตันประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ กรุงเทพมหานคร ที่สนับสนุนและให้ความสะดวกในระหว่างการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ องค์กรฯ รุ่น 3 ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเสมอมา

ขอขอบคุณ นางวรรณสิริ ชัยเดช และลูก ๆ ที่คอยให้กำลังใจ ความห่วงใย และช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาตั้งแต่เริ่มต้นการศึกษาจนถึงปัจจุบัน

บุญเลิศ ชัยเดช

สารบัญ		
บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
	ความสำคัญของการศึกษา.....	6
	ขอบเขตของการศึกษา.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
	กรอบความคิดในการวิจัย.....	9
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	12
	ความหมายของความคิดเห็น.....	12
	องค์ประกอบของความคิดเห็น.....	12
	โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.....	13
	การนิเทศภายในโรงเรียน.....	16
	ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	17
	ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	18
	ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	21
	หลักการนิเทศภายในโรงเรียน.....	24
	กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน.....	28
	การวางแผนการนิเทศ.....	34
	การเตรียมการนิเทศ.....	36
	การปฏิบัติการนิเทศ.....	37
	การสร้างขวัญ กำลังใจ.....	40
	การประเมินผลการนิเทศ.....	42
	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน.....	46
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
	งานวิจัยภายในประเทศ.....	48
	งานวิจัยในต่างประเทศ.....	51

สารบาญ (ต่อ)				
บทที่				หน้า
3	วิธีดำเนินการศึกษา.....			56
		ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....		56
		เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเก็บข้อมูล.....		57
		ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....		58
		การเก็บรวบรวมข้อมูล.....		59
		การจัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....		60
		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....		61
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....			63
		สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....		63
		การวิเคราะห์ข้อมูล.....		63
		ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....		64
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....			87
		วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....		87
		วิธีดำเนินการศึกษา.....		87
		การเก็บรวบรวมข้อมูล.....		88
		วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....		88
		สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....		89
		อภิปรายผล.....		92
		ข้อเสนอแนะ.....		97
	บรรณานุกรม.....			99
	ภาคผนวก.....			108
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....			139

บัญชีตาราง		
ตาราง		หน้า
1	โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.....	13
2	จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	57
3	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	65
4	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
5	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวมและรายชั้น.....	66
6	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	67
7	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	68
8	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	70
9	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	71
10	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	73
11	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ที่มีต่อ การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.....	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ต่างกัน ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก..... 76
13	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก..... 77
14	เปรียบเทียบการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่..... 78
15	ความถี่ของข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ..... 80
16	ความถี่ของข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ..... 81
17	ความถี่ของข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ..... 82
18	ความถี่ของข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญ กำลังใจ..... 82
19	ความถี่ของข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ..... 83

บัญชีภาพประกอบ		
ภาพประกอบ		หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....		10

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างและองค์ประกอบของประชากรมีผลต่อประเทศไทยอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อไปในอัตราที่สูงขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีลักษณะสังคมเปิด มีการติดต่อสัมพันธ์กับนานาประเทศทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และวิทยาการใหม่ ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับชุมชน ระดับเมือง และระดับประเทศ ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดความจำเป็นในการยกระดับและพัฒนาความรู้พื้นฐานของประชากรของประเทศให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเจตคติที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 18)

การศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาประเทศในการสร้างคนที่สามารถนำการพัฒนาทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมได้อย่างสมดุลสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ นโยบายที่สำคัญคือ มุ่งให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวางโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกัน รัฐบาลจึงได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) ของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2545 - 2549 ตามโครงการปรับระบบงบประมาณฉบับมุ่งเน้นการพัฒนาคน ให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข และมุ่งสร้างสังคมเข้มแข็งและมีคุณภาพ 3 ด้าน คือสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (กรมสามัญศึกษา. 2545 : ก) ในสังคมหากขาดคนดีและมีคุณภาพ ก็ไม่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ การพัฒนาคนจึงต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา (เชาว์ศิลป์ จินดาละออง. 2544 : 16)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 22 ยังได้บัญญัติไว้อีกว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (กรมสามัญศึกษา. 2545 : 5,12) ซึ่งสอดคล้องกับ

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่กำหนดว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 4) จึงจำเป็นที่ต้องมุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ตามจุดประสงค์ของแต่ละระดับและประเภทของการศึกษา โดยมีพื้นความรู้ ความสามารถ และทักษะพื้นฐานที่ดี เข้มแข็งพอที่จะออกไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ใฝ่การเรียนรู้ มีระเบียบวินัยและมีคุณธรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และมุ่งพัฒนาครูให้ครูมีศักยภาพเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นสุข ให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2544 : 206, 217 - 218)

สภาพดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการยกระดับพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติเพื่อที่จะรองรับความเปลี่ยนแปลงและสังคมที่พึงประสงค์ในอนาคต ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาของรัฐที่มีต่อประชาชนในชาติ ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษา อบรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เสริมสร้างความรู้ และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 18)

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ในเรื่องการนิเทศการศึกษาวงการศึกษาได้ยอมรับแล้วว่าการนิเทศการศึกษาช่วยพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการศึกษาให้ดีขึ้น การนิเทศการศึกษเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน รูปแบบกระบวนการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย จากลักษณะที่เป็นการตรวจตรา สั่งการ มาเป็นลักษณะการร่วมมือ การแนะนำช่วยเหลือระหว่างผู้นิเทศกับครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความสามารถ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนของเด็กได้ด้วยตนเอง อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยส่วนรวมให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 1) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการนิเทศการศึกษเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งคุณภาพนักเรียน การนิเทศการศึกษา เป็นการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรการศึกษาเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน (learning-teaching situations) ความสำเร็จของงานนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ชาลี มณีศรี. 2542 : 22) ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2541 : 3) ที่กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการร่วมมือของผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนในการปฏิบัติงานวิชาการ พัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูอันส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น ทั้งนี้ นอกจากจะมีการดำเนินการนิเทศในด้านต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศแล้วก็ตาม แต่การนิเทศภายในโรงเรียนทั้งผู้บริหาร และครูยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ตลอดจนขาดการประสานงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ บัญชา นามปาน (2542 : 39) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาการนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติการนิเทศน้อย ไม่ได้วางแผนการนิเทศให้ชัดเจน

ดังนั้น การนิเทศจึงมีความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพเพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลอันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุง พฤติกรรม การเรียนการสอนของครู โดยให้การช่วยเหลือ แนะนำ ควบคุม เพื่อให้งานมีคุณภาพและ สำเร็จตามที่กำหนด (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 11) เพราะการนิเทศเป็นการกระทำของ ผู้บริหารร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนมีส่วน สำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้การนิเทศภายในบรรลุผลและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง การเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ (ชาลี มณีศรี. 2542 : 52 – 53) และการนิเทศ การศึกษาจะช่วยให้ครูปรับปรุงพฤติกรรม การเรียนการสอนและส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียน การสอนนั้น จะต้องคำนึงถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน (นิเวศน์ คิทยา. 2542 : 2) ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนตรงเป้าหมายในการปรับปรุงการเรียนการสอนมากที่สุด ควรที่ แต่ละโรงเรียนกระทำต่อเนื่อง และพัฒนาปรับเปลี่ยนที่เป็นปัญหาและอุปสรรคให้ลดน้อยและหมดไป โดยใช้การนิเทศมีส่วนร่วมเป็นหลัก (ชาลี มณีศรี. 2542 : 206)

ผลการศึกษาที่ผ่านมาถ้านำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นตัวชี้วัดถึงความรู้ ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนแล้ว จะเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนยังไม่ สามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นที่น่าพอใจได้ ดังที่ อมรวิรัช นาครทรรพ (2545 : 38-61) ได้กล่าวถึงคุณภาพการศึกษาของไทยว่า ในรอบปีที่ผ่านมาความพยายามแก้ไข เรื่องคุณภาพการศึกษายังไม่กระตือรือร้นนัก แม้จะมีกระแสวิพากษ์วิจารณ์จากฝ่ายต่าง ๆ มาโดย ตลอดตั้งแต่กลุ่ม พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ที่กังวลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรู้ความสามารถ ของบุตรหลานและการสำรวจผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2544 : 51 – 53) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์โดยเฉลี่ยสูงสุด คือ วิชาการเขียนภาษาไทย มีผลการเรียนคิดเป็น 57 เปอร์เซนต์

ส่วนวิชาอื่นที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า 50 เปอร์เซนต์ คือ วิชาภาษาไทย และ วิชาการงานพื้นฐานอาชีพ นอกนั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า 50 เปอร์เซนต์ ซึ่งได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ 48 เปอร์เซนต์ สังคมศึกษา 42 เปอร์เซนต์ คณิตศาสตร์ 35 เปอร์เซนต์ เคมี 39 เปอร์เซนต์ ชีววิทยา 43 เปอร์เซนต์ ฟิสิกส์ 39 เปอร์เซนต์ และการเขียนภาษาอังกฤษ 23 เปอร์เซนต์ ตามลำดับ ซึ่งผลการสำรวจดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำมาก นอกจากนี้แล้ว เชาว์ศิลป์ จินดาละออง (2545 : 23) ได้กล่าวถึง รายงานจากสถาบันพัฒนาการบริหารระหว่างประเทศว่า ได้มีการประเมินจัดอันดับความรู้ ความสามารถของเด็กไทยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการประเมินอยู่ในอันดับเกือบสุดท้าย จากจำนวน 49 ประเทศ นั้นเป็นดัชนีชี้ชัดให้เห็นว่าคุณภาพของเด็กไทยไม่ได้ตกต่ำทางด้านคุณธรรม จริยธรรม แต่เพียงอย่างเดียว ด้านวิชาการ ของเด็กไทยยังตกต่ำด้วย ถึงแม้ว่าการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะมีรูปแบบวิธีการที่หลากหลายวิธีก็ตาม แต่ก็มียุติที่โรงเรียนนิยมใช้กันมากที่สุดในปัจจุบันที่ถือว่า เป็นวิธีที่โรงเรียนสามารถดำเนินการได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว อีกทั้งประหยัดงบประมาณในการดำเนินการนั้นคือการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน เพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้สูงขึ้น (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. : 2542 :16) แต่ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรดังผลการศึกษาของ พิชิต ถนัดคำ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่าการนิเทศภายในโรงเรียนโดยส่วนรวมมีปัญหาในระดับมาก ผู้รับการนิเทศและผู้ให้การนิเทศมีความเห็นสอดคล้องกันในชั้นสร้างขวัญกำลังใจและขึ้นวางแผนการนิเทศ มีปัญหาในระดับปานกลาง โรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาโดยรวมในระดับมาก โรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนยังมียุติอยู่หลายประการที่สมควรได้รับการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นกิจกรรมสำคัญ เป็นขั้นตอนปฏิบัติทั้งด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศและกระบวนการเรียนการสอน ควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ชาลี มณีศรี. 2542 : 202)

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก จำนวน 11 โรงเรียน ก็เช่นเดียวกัน จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2544 - 2546 โดยศูนย์ปฏิบัติการ GPA & PR สำนักทดสอบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผลการเรียนรู้เฉลี่ย (GPA) ปีการศึกษา 2544 เท่ากับ 1.78 – 2.50 ปีการศึกษา 2545 เท่ากับ 1.94 – 2.58

ปีการศึกษา 2546 เท่ากับ 2.08 – 2.60 และจากการสอบความถนัดทางการเรียน (SAT) ซึ่งทดสอบความสามารถทางภาษา ความสามารถทางการคิดคำนวณ ความสามารถเชิงจิตวิเคราะห์ ของนักเรียน พบว่า ผลการสอบความถนัดทางการเรียน ปีการศึกษา 2544 เท่ากับ 34.20 – 44.63 ปีการศึกษา 2545 เท่ากับ 30.44 – 45.89 ปีการศึกษา 2546 เท่ากับ 31.38 – 43.65 ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพภายในของศึกษานิเทศก์ พบว่าสาเหตุที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอาจเนื่องมาจากการปรับวิธีการเรียนการสอนเปลี่ยนวิธีสอนของครูที่จะให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ที่ให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ขาดความต่อเนื่องในกิจกรรมการเรียนการสอน จึงทำให้นักเรียนไม่เกิดองค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ขาดแคลนครูผู้สอน ครูผู้สอนขาดทักษะที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่สอนและไม่ตรงตามสาขาที่เรียนมา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีอยู่จำนวน 5 โรงเรียนในจำนวน 11 โรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนยังไม่มีรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการนิเทศภายในที่ชัดเจน และต่อเนื่องเท่าที่ควร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนครนายก ซึ่งเดิมเป็นโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ แฮร์ริส (สมเกียรติ ปิ่นทอง. 2546 : 24-25 ; อ้างอิงจาก Harris.1985 : 14 -15) สจ๊วต อุทรานันท์ (2530 : 125 - 131) และ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2531 : 24) กำหนดเป็นขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ และ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ และยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก ประกอบกับผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก จึงต้องการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนว่ามีการดำเนินการอย่างไร มีปัญหาอะไรบ้าง เพื่อที่จะนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ความสำคัญของการศึกษา

ผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศได้มีข้อมูลและใช้เป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน ใน 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2547 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 11 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่มีประชากร จำนวน 280 คน โรงเรียนขนาดกลางมีประชากร จำนวน 169 คน และโรงเรียนขนาดเล็กมีประชากร จำนวน 98 คน รวมทั้งสิ้น 547 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2547 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 11 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 39 - 40) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 265 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 130 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 71 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 64 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตาม

3.1.1 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการสอน แบ่งเป็น

- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี
- 2) มากกว่า 23 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดโรงเรียน จำแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ

- 1) ขนาดใหญ่
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวางแผนการนิเทศ
- 2) การเตรียมการนิเทศ
- 3) การปฏิบัติการนิเทศ
- 4) การสร้างขวัญกำลังใจ
- 5) การประเมินผลการนิเทศ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็นของครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยการแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูและกิจกรรมสนับสนุนต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรที่กำหนด

2. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมเป็นโครงการนิเทศซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.2 การเตรียมการนิเทศ หมายถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างราบรื่น เป็นไปตามแผนและบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ได้แก่การสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ให้ความรู้และทักษะในการนิเทศแก่ผู้นิเทศและผู้ร่วมงาน กำหนดผู้ให้การนิเทศ สื่อ เครื่องมือ แหล่งทรัพยากรและกิจกรรมที่จะใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ

2.3 การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการและขั้นตอนที่กำหนดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.4 การสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศเกิดความมั่นใจ ความสบายใจ ความพึงพอใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.5 การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการซึ่งจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มโครงการระหว่างดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน ว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

3. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูที่ได้รับการนิเทศจากผู้นิเทศ

4. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

5. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนวิชาต่างๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

7. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดของครูผู้สอน จำแนกเป็นปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

8. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนนับตั้งแต่เริ่มบรรจุเป็นครู จำแนกเป็นน้อยกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี และมากกว่า 23 ปี

9. ขนาดโรงเรียน หมายถึง เกณฑ์กำหนดลักษณะของโรงเรียน โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนจำแนกออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

9.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

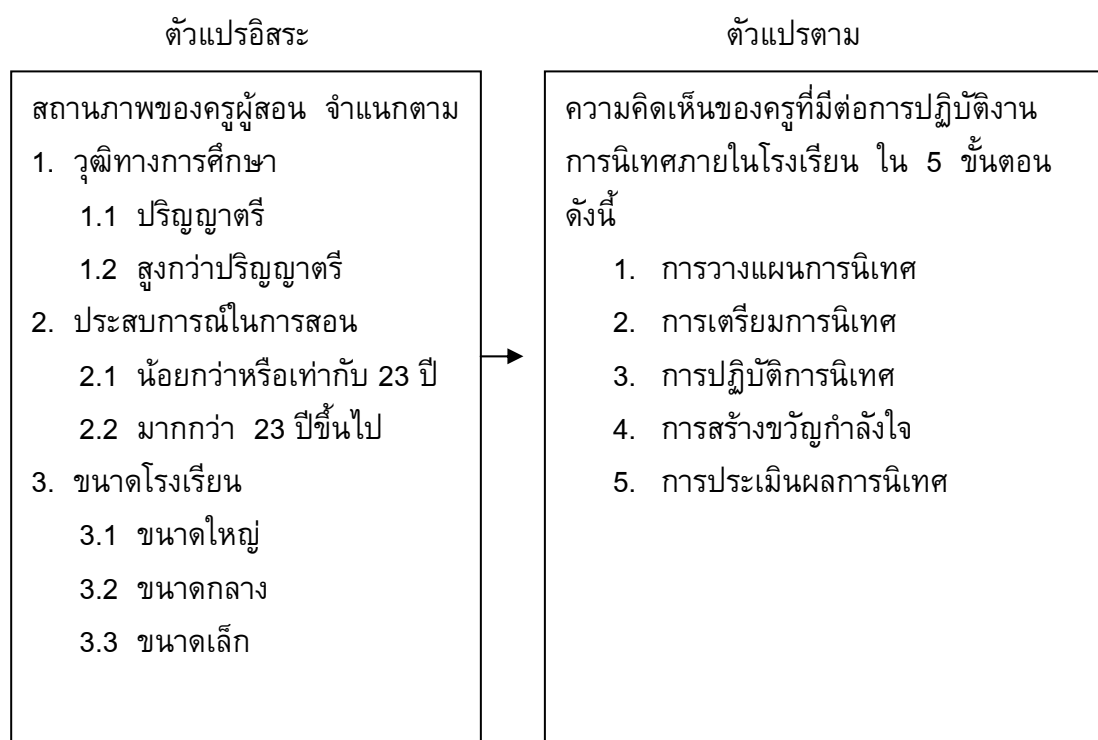
9.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499

คน

9.3 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ซึ่งมีผู้เสนอไว้ทั้งต่างประเทศและในประเทศ ได้แก่ แฮร์ริส (สมเกียรติ ปิ่นทอง. 2546 : 24-25 ; อ้างอิงจาก Harris.1985 : 14 -15) สัจ อูทรานันท์ (2530 : 125 - 131) และ หน่วยศึกษานิเทศกรรมสามัญศึกษา (2531 : 24) จึงได้สังเคราะห์แนวคิดของบุคคลดังกล่าว กำหนดเป็นขั้นตอนการนิเทศภายในได้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1) การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 2) การเตรียมการนิเทศ ขั้นที่ 3) การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 4) การสร้างขวัญกำลังใจ ขั้นที่ 5) การประเมินผลการนิเทศ และผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก แตกต่างกัน
3. ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจเรื่องที่ศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
 - 1.1 ความหมายของความคิดเห็น
 - 1.2 องค์ประกอบของความคิดเห็น
2. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
3. การนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.4 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.5 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.5.1 การวางแผนการนิเทศ
 - 3.5.2 การเตรียมการนิเทศ
 - 3.5.3 การปฏิบัติการนิเทศ
 - 3.5.4 การสร้างขวัญ กำลังใจ
 - 3.5.5 การประเมินผลการนิเทศ
4. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

1.1 ความหมายของความคิดเห็น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดของคำว่า “ความคิดเห็น” ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

บุญมี เลากุลสานต์ (2531 : 6) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นท่าทีความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ซึ่งมีทั้งในลักษณะส่งเสริมคิดเห็น สนใจ พอใจ นิยมชมชอบ สนับสนุน และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและในลักษณะต่อต้าน คือ ขัดแย้ง เบื่อหน่าย ไม่สนใจ ไม่รวมมือ หรือไม่ปฏิบัติตาม

อนันต์ รัตนทราย (2535 : 5) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้านการพูดการเขียนโดยมีพื้นฐานความรู้เดิมเกี่ยวกับความต้องการประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นหลักในการแสดงความคิดเห็นเพื่อขอรับการสนับสนุน

ลาวัญญ์ จักรานุกวัฒน์ (2540 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้สึกอันแท้จริง แต่ในบางครั้งความคิดเห็นในบางสิ่งบางอย่างอาจเป็นจริงได้ การศึกษาความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความรู้สึก และความเชื่อต่าง ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น

จากเอกสารที่ยกมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกที่จะพิจารณาสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากประสบการณ์ การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทำให้กำหนดออกมาเป็นพฤติกรรมหรือปฏิบัติได้แก่ การพูด การเขียน การกระทำซึ่งเป็นไปได้ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยก็ได้

1.2 องค์ประกอบของความคิดเห็น

องค์ประกอบของความคิดเห็น ไทแอนดิส (ทัศนีย์ ตรีธาร. 2544 : 14 ; อ้างอิงจาก Triandis. 1971 : 2 - 3) อธิบายว่า องค์ประกอบของความคิดเห็นมี 3 ประการ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ ความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือสถานการณ์ใด ๆ ความรู้ความคิดดังกล่าวจะเป็นส่วนกำหนดทิศทางของความเห็นบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้และการติดต่อกับสิ่งเร้าครบถ้วนแล้ว บุคคลจะมีความเห็นต่อสิ่งเร้าในทางบวก

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก ได้แก่ อารมณ์ หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะกำหนดทิศทางความเห็น คือ ถ้ามีความรู้สึกดี บุคคลก็จะมีความเห็นทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้ามีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งนั้น บุคคลก็จะมีความเห็นในทางลบ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมรวมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวจะแสดงความคิดเห็นของบุคคล คือถ้าแสดงออกอย่างชัดเจน แสดงว่ามีความคิดเห็นเป็นบวกเป็นลบแน่นอน

ศักดิ์ สุนทรเสนี (2534 :4) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูน และบูรณาการของการตอบสนอง แนวความคิดต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่น ๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว ยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตัวเอง ดังนั้นความคิดบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะแต่ละบุคคล แล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนนั้น ๆ

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคน ได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนเองเกิดความพอใจ หรือเกิดความชอบ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง ดารา นักการเมือง และคนอื่น ๆ

4. อิทธิพลต่อกลุ่มสังคมคนยอมรับความคิดเห็นตามกลุ่มสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่นความคิดเห็นต่อกลุ่มศาสนา สถาบันต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของการเกิดความคิดเห็น เกิดจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือจากองค์ประกอบภายใน ได้แก่ พันธุกรรม อารมณ์หรือความรู้สึก ความรู้ ตัณหา และองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ ประสบการณ์ส่วนตัว อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น พ่อแม่ เพื่อน ภูมิอากาศ กฎเกณฑ์ทางสังคม ศีลธรรมจรรยา ค่านิยมในสังคม องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคคลแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งเคยสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม มีจำนวน 11 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2547 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 10,756 คน มีรายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2547

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	จำนวนครู ทั้งหมด (คน)	จำนวนนักเรียน ทั้งหมด (คน)
1	ใหญ่	นครนายกวิทยาคม	127	2,555
2		บ้านนา “นายกพิทยากร”	89	1,987

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	จำนวนครู ทั้งหมด (คน)	จำนวนนักเรียน ทั้งหมด (คน)
3		องค์กรักษ์	64	1,530
4	กลาง	นวมราชานุสรณ์	80	1,394
5		ปิยชาติพัฒนา	67	1,240
6		ภัทรพิทยาคารย์	22	519
7	เล็ก	ปากพลีวิทยาคาร	34	480
8		เมืองนครนายก	18	316
9		เขาเพิ่มนารีผลวิทยา	16	283
10		เลขธรรมกิตติ์วิทยาคม	16	277
11		มัธยมศรีจุฬา	14	175
รวมจำนวนทั้งสิ้น			547	10,756

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 3 โรงเรียน มีครู จำนวน 280 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 3 โรงเรียน มีครู จำนวน 169 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 5 โรงเรียน มีครู จำนวน 98 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ได้ตรวจเยี่ยมและนิเทศโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2546 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ภาคเรียนที่ 1 ผลการนิเทศติดตามเป็นดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. 2547 : 1 - 2)

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ครูมีปัญหาในการนำหลักสูตรมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่นครูไม่เข้าใจเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ขาดเอกสารประกอบการสอน เอกสารเสริมความรู้ที่จะนำมาประกอบการเรียนการสอน สาระการเรียนรู้มีเนื้อหา มาก เวลาสอนน้อย

2.2 พฤติกรรมของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูผู้สอนเริ่มเปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง มีการพาไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเริ่มจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการมากขึ้น

2.3 การวัดประเมินผล พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่จัดทำระเบียบการวัดผลและประเมินผลเสร็จเรียบร้อยแล้ว การจัดทำแบบ ปพ.ต่าง ๆ ส่วนใหญ่ดำเนินการเสร็จแล้ว และบางโรงเรียนขาดการ

วิเคราะห์ความสอดคล้องกับระเบียบการวัดผลประเมินผลของโรงเรียน ไม่เข้าใจการใช้แบบ ปพ. ขาดขั้นตอนการวัดผลประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.4 การส่งเสริมการพัฒนาสื่อ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม สื่อ เทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง ครูไม่มีความรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม สื่อเทคโนโลยี และขาดงบประมาณสนับสนุน

2.5 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ แต่การนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางโรงเรียนยังมีการดำเนินการน้อย บางแห่งมีการจัดทำแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่นสวนสมุนไพร สวนวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

2.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนที่เสนอเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก จะมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและประเมินตนเอง

การตรวจเยี่ยมโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ใช้เครื่องมือในการตรวจเยี่ยม คือ แบบตรวจมาตรฐานสถาบันของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผู้เรียน โดยข้อมูลที่น่าเสนอ จะเป็นข้อมูลเฉพาะที่มาตรฐานตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับพอใช้ และควรปรับปรุง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก. 2547 : 3 - 4)

ด้านปัจจัย

1. โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง แผนงานโครงการไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแผนกลยุทธ์

2. โรงเรียนส่วนใหญ่จัดเก็บระบบข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นระบบ ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ครบถ้วนและไม่สอดคล้องกับความต้องการ

3. การนิเทศติดตามประเมินผลส่วนใหญ่ดำเนินการไม่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่อง จึงขาดข้อมูลนำไปปรับปรุงการดำเนินงานที่ตรงตามสภาพจริง

4. สื่อและอุปกรณ์การสอนส่วนใหญ่มีไม่เพียงพอกับความต้องการ สื่อที่มีอยู่ใช้ไม่คุ้มค่า โดยเฉพาะห้องปฏิบัติการต่าง ๆ รวมทั้งการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนของครู

5. แผนการสอนของครูส่วนใหญ่ไม่สู่การปฏิบัติจริง

6. พฤติกรรมการสอนของครูบางส่วนยังไม่เปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนการสอนยึดหนังสือ แบบเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ การสอนแต่ละครั้งจึงมีได้คำนี้ วัตถุประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

ด้านกระบวนการ

1. หลักสูตรสถานศึกษาส่วนใหญ่ยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก ในส่วนของความต้องการของผู้เรียนและชุมชนยังไม่ชัดเจน จัดทำเพียงการใช้ชุมชนเป็นสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การใช้แหล่งการเรียนรู้ของชุมชน การใช้วิทยากรท้องถิ่น เป็นต้น

2. หลักสูตรสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร จึงควรมีการพัฒนาและปรับปรุง

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูส่วนใหญ่ยังไม่เน้นทักษะกระบวนการคิด และการฝึกปฏิบัติจริง

4. ห้องสมุดของโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ขาดการปรับปรุงพัฒนา ทั้งนี้โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญ ทั้งที่ห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่สำคัญ

5. การประเมินผลของครูยังขาดความต่อเนื่อง ใช้วิธีและเครื่องมือที่ไม่หลากหลายและเหมาะสม

ด้านผู้เรียน

1. ผู้เรียนขาดความสามารถในการใช้ภาษาและการสื่อสาร เช่น การพูดและการเขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2. ผู้เรียนขาดความสามารถด้านทักษะการคิด และการแก้ปัญหา

ความต้องการความช่วยเหลือด้านการนิเทศการศึกษา

1. จัดอบรมเรื่องการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำสู่แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. อบรมการพัฒนาสื่อ โดยเฉพาะสื่อประเภทนวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยี

3. อบรมวิธีและเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. อบรมสัมมนา แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก มีความต้องการให้มีการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีมาตรฐาน

3. การนิเทศภายในโรงเรียน

การจัดการศึกษาของไทยนั้นมีการบูรณาการและรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่กำหนดให้โรงเรียนต้องมีหลักสูตรเป็นของตนเอง หรือเรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันจัดทำขึ้น ที่ตรงกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นมากขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนย่อมมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินการ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นบุคลากร นอกสถานศึกษาและจำนวนศึกษานิเทศก์ก็มีไม่เพียงพอกับจำนวนสถานศึกษาที่มีมาก จึงทำให้การนิเทศไม่ทั่วถึง ประกอบกับปัจจุบันก็เป็นที่ยอมรับว่าครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้สูงขึ้น ดังนั้นจึงได้มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีการนิเทศกันเอง ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ ทราบปัญหาและมองเห็นแนวทางที่จะนิเทศการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุประสิทธิผลที่ต้องการได้ดีที่สุด

ก็คือการนิเทศภายในโรงเรียน

3.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารในงานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องจัดให้มีขึ้นภายในโรงเรียนของตน เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2541 : 9) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง กระบวนการที่เป็นงานระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้นและตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 51) ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ว่า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

ซารี มณีสรี (2542 : 201) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาครู ให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เยาวพา เตชะคุปต์ (2542 : 131) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ผู้อยู่ในโรงเรียนร่วมกันจัดทำเพื่อให้ประสิทธิภาพการสอนของครูเพิ่มขึ้น และครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานมีความพึงพอใจที่จะกระทำหน้าที่ของตนให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 176) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

ประนอม ทรงสอาด (2545 : 132) ได้สรุปไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาพฤติกรรมและความสามารถที่พึงประสงค์สอดคล้องต่อเนื่องไปตามพัฒนาการของเด็กอย่างเหมาะสมตามวัยและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

สมเพียง กุลละวณิชย์ (2545 : 15) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในการแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมเกี่ยวกับการ

เรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2546 : 12) สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถที่พึงประสงค์และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

อำพร ศรีประทุม (2546 : 28) สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันจัดทำขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

3.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนมีความมุ่งหมายเดียวกันกับความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2539 : 60 - 61) กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่ามีความมุ่งหมาย คือ เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ครูในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและทางความคิด ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่น มีอุดมการณ์ในอันที่จะอบรมนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครูในด้านการวิเคราะห์ และปรับปรุงจุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการศึกษาพื้นฐานความรู้ของนักเรียน การเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาการใช้สื่อการสอน และปรับปรุงกระบวนการวัดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครู โดยใช้กระบวนการกลุ่ม การยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพครู

สุตาวรรณ พาณิชสุขไพศาล (2539 : 9) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เป็นการช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนให้ได้เข้าใจเกี่ยวกับตัวเด็ก มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู สร้างขวัญและกำลังใจในการประเมินตนเองและความพึงพอใจในการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนหรือตัวเด็ก

เอนก ส่งแสง (2540 : 136 – 137) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำแนะนำ พัฒนาปรับปรุงกระบวนการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน ช่วยเหลือครูให้เข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างในแต่ละระดับ สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโดยการทำงานเป็นทีม ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนคือคุณภาพของนักเรียน โดยเน้นกระบวนการให้มาเป็นการเน้นทั้งระบบของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน

อัญชลี โพธิ์ทอง (2541 : 87 - 88) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศภายในซึ่งถือเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการ คือ

1. พัฒนาคณ การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. พัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสรรค์วิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ และมีกำลังใจในการทำงาน

นิเวศน์ คิตยาว (2542 : 22) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปรับปรุงตนเองทั้งด้านการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

ปรีชา จิตรสิงห์, วิโรจน์ พักสุวรรณ และกมล บุญประเสริฐ (2542 : 7) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ครูในด้านความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอุดมการณ์ที่จะอบรมนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ
2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู เสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่ม มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศกันเองภายในโรงเรียน หรือประสานกับศึกษานิเทศก์ในการให้บริการช่วยเหลือโรงเรียนตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู อาจทำได้โดยสร้างความมั่นใจ ความสบายใจในการทำงานและสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ

กรมวิชาการ (2543 : 13) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคมและวัฒนธรรม วิชาชีพต่าง ๆ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 178) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนก็เพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตร สร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ครู

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2545 : 29) สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในซึ่งจัดโดยบุคลากรภายในโรงเรียนนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือประสานงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนและเป็นการพัฒนาครูให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพ มีความมั่นใจในการทำงาน พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สมเพียง กุลละวณิชย์ (2545 : 15) สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปรับปรุงพัฒนาตนเองทั้งด้านการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2546 : 21) สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่าเป็นการจัดขึ้นโดยบุคลากรภายในโรงเรียนนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือประสานงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาศักยภาพการสอนของครู สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

อำพร ศรีประทุม (2546 : 30) สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนครูให้ช่วยเหลือตนเองในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน มุ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการแนะนำ ช่วยเหลือ ปรับปรุง ส่งเสริม เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอนและสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

3.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
2. ครูควรได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศ ช่วยในการจำแนกคุณภาพครู และยังสามารถช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
4. การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้เป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่ต้องให้ครูทำการพัฒนาต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะสามารถเป็นครูที่มีประสิทธิภาพได้ตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศเพราะความก้าวหน้าทางวิชาการมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

6. เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่วๆ ไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

7. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกลดตบภัยในการทำงานเพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่

จุรี จันท์เจริญ (2539 : 17) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อคุณภาพการศึกษา เพราะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 43) กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศภายในว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ให้มีความสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นและตรงตามความต้องการพัฒนานักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพหรือเรียกว่า “การสร้างครูมืออาชีพ”

เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศภายในที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2541 : 3) ได้ระบุความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า

1. ศึกษาวิเคราะห์โดยตำแหน่งนั้นมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการให้การนิเทศในโรงเรียนต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง
2. สภาพปัจจุบัน บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ บางคนมีความชำนาญเฉพาะสาขา จึงสมควรได้ใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
3. สภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละโรงเรียนไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นบุคลากรจากภายนอกจะรู้สภาพปัญหา และความต้องการของโรงเรียน
4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญาหลักการและวิธีการของการนิเทศสมัยปัจจุบันที่ว่า การนิเทศเกิดขึ้นโดยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่จะต้องมีคนมาช่วยชี้แนะตลอดเวลา
5. บุคลากรภายในโรงเรียนย่อมมีความคุ้นเคยกันอยู่แล้ว และทราบปัญหาการเรียนการสอนภายในโรงเรียนสามารถให้ความช่วยเหลือได้สะดวกกว่าบุคลากรภายนอกโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541 : 43) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาสรุปความหมายได้ว่า สาขาวิชาการ ความรู้ นวัตกรรมทางการศึกษา หลักสูตร นโยบายในการจัดการศึกษาปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สภาพทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมปรับเปลี่ยนไป จึงมีความจำเป็นที่ต้องนำการนิเทศเข้ามาช่วยเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา เพื่อป้องกันการจัดการศึกษาที่อาจผิดพลาด เกิดวิธีการจัดการใหม่ ๆ และเพื่อสร้างสรรค์การจัดการศึกษาแนวใหม่ เป็นการยกระดับมาตรฐานทางการจัดการศึกษาให้ทัดเทียมกัน

นิเวศน์ คิดยาว (2542 : 25) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศการศึกษาที่ดำเนินการโดยศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ภายนอกโรงเรียนนั้นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อยไม่พอกับความต้องการของครู ดังนั้น การนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นสำหรับบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับมีความต้องการในการรับการนิเทศเพื่อพัฒนาตนเอง

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 131) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของโรงเรียนหลายประการ คือ

1. เป็นการช่วยส่งเสริมกำลังใจของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษาซึ่งไม่พอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง
2. การนิเทศโดยบุคลากรของโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดีและแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้คนภายนอกมานิเทศ

3. ผู้นิเทศภายในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้เป็นอย่างดีไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียน

4. ผู้นิเทศสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกันและสามารถทำงานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 224) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง และเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้เฉพาะสาขาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การจัดศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขาและเพียงพอจึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย

4. การประสานงานในสถานศึกษาจะสะดวกเพราะความคุ้นเคยกัน และการทำงานร่วมกันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน

5. การประสานงานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกันมีการประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

สมเพียง กุลละวณิชย์ (2545 : 17) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินการโดยศึกษานิเทศก์ซึ่งมีจำนวนน้อยจึงทำได้ไม่ทั่วถึง ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นสำหรับบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การนิเทศการเรียนการสอน สามารถก่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ แก่ครูในการที่จะพัฒนาการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้และปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2546 : 19) สรุปไว้ว่า โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มที่และสอดคล้องกัน เพื่อให้คุณภาพการเรียนการสอนมีคุณภาพและทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางการสอน ทั้งนี้เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด และการนิเทศโดยบุคลากรของโรงเรียนเป็นการใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนมากที่สุด ผู้นิเทศย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าบุคคลภายนอก และแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากกว่าที่จะให้บุคคลภายนอกมานิเทศ หรือมาช่วยแก้ปัญหา

3.4 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 43 - 44) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ดังนี้

1. การนิเทศภายในจะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนการนิเทศ
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาคือผู้บริหารโรงเรียน โดยความร่วมมือของคณะครูในโรงเรียน
3. การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของครูและของโรงเรียน และสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู
4. เป้าหมายสำคัญในการนิเทศ คือ การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจหลัก คือ การสอน หรือการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวสั้น ๆ ได้ว่า เป้าหมายสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การสร้างครูมืออาชีพ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2541 : 12) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า บุคคลที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน โดยความร่วมมือของคณะครูในโรงเรียน ตามหลักการดังนี้

1. การนิเทศภายในจะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศ
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา จะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูและของโรงเรียน และสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู
3. เป้าหมายหลักสำคัญในการนิเทศ คือ การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจหลัก คือ การสอน หรือการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับการจัดการเรียนการสอน

ซารี มณีศรี (2542 : 27) ได้เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถนำมาสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป จึงอาจทำได้โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพเพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีการสอนโดยทั่วไป พัฒนาหลักวิชาความรู้โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงแผนการเรียนการสอน โครงการสอน จัดทำวัสดุอุปกรณ์ การสอนชนิดต่างๆ ทั้งที่หาได้ในโรงเรียนและในท้องถิ่นให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

เทคนิคการประเมินผล ช่วยให้ครูมีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่างๆ
สรุปผลการวัดผลและการวางแผนช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างดี

2. การนิเทศจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องยอมรับ
ความแตกต่างระหว่างบุคคลให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของ
เด็กให้ดีขึ้น กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา
ด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ ควรหลีกเลี่ยงวิธีการบังคับและ แบบ
แผนวิธีการที่เข้มงวดและขาดความยืดหยุ่น ควรสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีการทำงาน
แบบใหม่ๆ ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศจะต้องมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตร ปัญหาในการใช้หลักสูตร
การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การรู้จักใช้แหล่งทรัพยากรในห้องเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นิเทศจะต้องยอมรับนับถือบุคคลอื่น
มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น มีความซื่อตรงต่อหน้าที่และให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่คนอื่น

6. การนิเทศมุ่งเพื่อส่งเสริมบำรุงขวัญของครูให้สูงขึ้น สัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียน
ขึ้นอยู่ขวัญของครูที่ให้ ขวัญกำลังใจของครูดีการเรียนของนักเรียนจะดีตามไปด้วย

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้นิเทศจะต้อง
ศึกษาและวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชน เร่งรัดครูสำรวจทรัพยากรใน
ท้องถิ่นและนำมาใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้นำชุมชนได้มี
โอกาสร่วมวางแผนปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน

นิเวศน์ คิตยาว (2542 : 27) ได้สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หลักการ
นิเทศภายในโรงเรียนเน้นที่กระบวนการประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ ขณะเดียวกันก็มุ่งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การย้าย
และส่งเสริมความคิดอย่างเสรีให้แก่ครูในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาของตนเองให้สามารถนำ
ตนเองได้ แทนที่คอยแต่จะรับคำแนะนำช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 134 - 135) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศ
ภายในโรงเรียนที่ผู้เกี่ยวข้องน่าจะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภาระที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบและมี ส่วน
รับรู้ต่อความก้าวหน้าของครูในโรงเรียนที่มีผลต่อเนื่องจากโรงเรียน

2. ต้องทำงานร่วมกันและใช้วิธีการประชาธิปไตยกับการดำเนินงาน

3. ต้องเริ่มต้นด้วยการรู้สภาพปัญหาที่แท้จริง แล้วกำหนดแผนหรือแนวทางในการ
แก้ปัญหา นั้น ๆ

4. มุ่งเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนไม่ใช่การจับผิดจึงต้องพยายามให้บุคลากร
ทุกฝ่ายเข้าใจและดำเนินงานให้เป็นไปตามอุดมการณ์

5. บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับความจริงว่า ไม่มีใครจะมีความสามารถหรือเชี่ยวชาญไปทุกเรื่อง

6. มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กรมวิชาการ (2543 :16-17) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ ครูแกนนำ ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวม ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา การนิเทศการศึกษา ใช้หลักการต่อไปนี้

1. หลักการปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ ดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติงานนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือได้

2. หลักการปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้าง ยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุผลและปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. หลักการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ได้แสดงออก และสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

4. หลักการปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม

5. หลักการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงาน และผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา

6. หลักการปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 202 - 203) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบโดยตรงซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการที่จะช่วยกันแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 227) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2546 : 15) ได้สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนมีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีการทำงานเป็นระบบและขั้นตอน โดยตั้งอยู่บนหลักการแห่งความเป็นประชาธิปไตย มีเหตุมีผล และมีจุดหมายที่แน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง โดยมีการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

อำพร ศรีประทุม (2546 : 30) สรุปไว้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ที่ผู้นิเทศต้องใช้หลักประสานสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการวางแผน และร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ อันจะทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นจะต้องมีผู้ดำเนินการ ซึ่งในการดำเนินการนั้น ต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและโรงเรียน มีการร่วมมือกันเป็นการเสริมสร้างกำลังใจ ช่วยเหลือกันของบุคลากรในโรงเรียน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3.5 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน.

กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่จะช่วยให้การนิเทศการศึกษา บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

แฮร์ริส (สมเกียรติ ปิ่นทอง. (2546). อ้างอิงใน Harris.1985 : 14 – 15) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นวางแผน (planning) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางแผนโครงการ
2. ขั้นการจัดโครงการ (organizing) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละชั้น การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่ โครงสร้างขององค์การและการพัฒนาโยบาย
3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเร้าใจให้มีกำลังใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ การสาธิต การจูงใจ และการให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน
4. ขั้นการควบคุม (controlling) ได้แก่ การสั่งการ การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม
5. ขั้นประเมินผล (appraising) ได้แก่ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผล การปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใดและวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรมีการวิจัยด้วย

สจ๊วต อุทราพันธ์ (2530 : 125 - 131) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (P – Planing) เริ่มจากการรับทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน จากนั้นนำปัญหามาวิเคราะห์หาสาเหตุ กำหนดจุดประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา มอบหมายงานให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบ

ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ในเรื่องที่ต้องดำเนินการ (I – Informing) ขั้นนี้ผู้นิเทศต้องให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรในโรงเรียนอาจดำเนินการโดยบุคลากรในโรงเรียน หรือเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกก็ได้

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (D – Doing) ในขั้นตอนการปฏิบัติงานนี้มีการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

3.1 ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับความรู้มาแล้ว

3.2 ผู้นิเทศปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยการช่วยเหลือ แนะนำ ควบคุมเพื่อให้งานมีคุณภาพและสำเร็จตามที่กำหนด

3.3 ผู้บริหารหรือผู้สนับสนุนการนิเทศ จะคอยสนับสนุนและอำนวยความสะดวก เรื่องทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (R – Reinforcing) ผู้บริหารหรือผู้นิเทศสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศอาจเสริมแรงโดยการเยี่ยมชมยกย่องเชิดชูเกียรติในผลงาน

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ (E – Evaluating) เป็นขั้นตอนการตัดสินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ผลผลิต กระบวนการและปัจจัยนำเข้าโดยให้ความสำคัญในผลผลิต ในขั้นตอนนี้ หากการปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จก็สามารถจัดทำมาตรการหรือมาตรฐานการปฏิบัติเพื่อป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นหากงานที่ไม่สำเร็จก็ควรหาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

นิกร เพ็ญเวียง (2538 : 48 - 49) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง การดำเนินการร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนในการหาตัวปัญหาในเรื่องการเรียนการสอนที่ประสบอยู่ ซึ่งหาได้จาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมาจากแบบสอบถามครูผู้สอน หรือการระดมพลังสมอง ของผู้นิเทศและครูผู้สอน เพื่อให้ได้ตัวปัญหาที่แท้จริง

2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก หมายถึง การดำเนินการร่วมกันในการพิจารณาหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้จากขั้นตอนที่หนึ่ง คือ กำหนดงาน กำหนดคนให้เหมาะสมสัมพันธ์กัน โดยกำหนดการปฏิบัติงานในรูปของแผนงานหรือโครงการที่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ หมายถึง การจัดหา จัดสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ภายในที่สอดคล้องกับยุทธวิธีที่กำหนดไว้

4. การปฏิบัติการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในตามยุทธวิธีที่กำหนดไว้ซึ่งได้แก่ การประชุม การพาครูไปศึกษานอกสถานที่ การให้ศึกษาจากตำรา

5. การประเมินผลและรายงานผล หมายถึง การตรวจสอบหรือประเมินว่า การดำเนินการที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ การประเมินผลมักดำเนินการในสามระยะ คือ ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการ ส่วนการรายงานผลนั้น กระทำเพื่อรายงานผลให้หน่วยเหนือ รับทราบต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 54 - 59) ได้เสนอ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงภาพ ปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลแสดง ความสำเร็จของงานหรือดีกว่า หรือสูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มี แต่ จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับ

ข้อมูลแสดงภาพความสำเร็จของงานหรือ ด้อยกว่า ก็แสดงว่ามีความต้องการจำเป็น ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
- 1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน
- 1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.4 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.7 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ
- 1.8 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงสภาพปัจจุบันปัญหา กับสภาพความสำเร็จของงานหรือภาพปลายทาง โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่
- 1.9 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้ดีขึ้น

1.10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมินและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและการประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาการเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสและประสบความสำเร็จได้ จุดที่จะพัฒนาอาจพิจารณาในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ
- 2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
- 2.4 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาเป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงจุดที่จะพัฒนา หรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ คือ

- 3.1 รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.2 พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

3.3 พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้

3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ

4. การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ คือ

4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ

4.2 กำหนด สิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ

4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.5 จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน

4.6 ประชุม ชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ

4.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินนิเทศ และประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนร่วม
เกี่ยวข้อง

4.8 ผู้นิเทศ จัดกิจกรรมนิเทศตามแผนนิเทศที่ได้รับมอบหมาย ตามปฏิทิน
นิเทศ ที่กำหนดไว้

4.9 ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศ และผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการ
นิเทศ และผลที่ได้รับระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้
นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จ
ที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหาก
พบว่าดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่ามีวิธีการที่
ดีกว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 232 - 234) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ
ไว้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็น
พื้นฐานที่สำคัญที่สุด ก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความ
ต้องการของผู้รับการนิเทศ

2. การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายใน
โรงเรียนหมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการและเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน
และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำ
แผนและโครงการต่อไป

3. การดำเนินงาน การดำเนินการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ
เพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน

4. การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ โดยอาศัย ข้อมูลที่เชื่อถือได้ การประเมินสามารถทำได้สองระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการเพื่อ พิจารณาถึงวิธีดำเนินการ เพื่อปรับปรุงโครงการ และการประเมินผลสรุปซึ่งเป็นการประเมินผล เพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากการนิเทศ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2531 : 24) ได้กำหนดการดำเนินงานตาม โครงการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การดำเนินงานของโรงเรียน มีขั้นตอนต่อเนื่องกันคือ

ขั้นที่ 1 แจกนโยบายแก่คณะครู

ขั้นที่ 2 ตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

ขั้นที่ 3 กำหนดกรอบแผนงาน

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานของผู้ให้การนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียน

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การประเมินกระบวนการดำเนินงานและผลผลิต

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงแก้ไข

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2531 : 24 - 26) ได้ดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ในส่วนที่ 1 ด้านการดำเนินงานของโรงเรียนปฏิบัติดังนี้

ขั้นที่ 1 แจกนโยบายการนิเทศ

การแจกจ่ายนโยบายการนิเทศเป็นการนำเอานโยบายของกรมสามัญศึกษาที่เกี่ยวข้อง กับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยความรับผิดชอบของผู้บริหาร ดำเนินการแถลงหรือแจกจ่าย นโยบายนี้สามารถทำได้หลายวิธี เช่น ประชุมครูทั้งหมด ประชุมเฉพาะผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวด เพื่อนำไปขยายผลต่อ หรือใช้หนังสือเวียนประกอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 การตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศ

การแต่งตั้งคณะบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและมีความรู้ ความสามารถในการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครู อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนตามความเหมาะสมเป็นคณะกรรมการนิเทศ ภายในโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

ขั้นที่ 3 การกำหนดกรอบแผนงานนิเทศ

การกำหนดกรอบแผนงานนิเทศ เป็นการพิจารณาเลือกนโยบายของกรมสามัญ ศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในนำมากำหนดขอบข่ายของงานที่จะปฏิบัติ เพื่อลด ปัญหาหรือพัฒนางานวิชาการ ให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน

ในส่วนที่ 2 ด้านการดำเนินการของผู้ให้การนิเทศ ปฏิบัติดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียน

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่างๆตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สาเหตุปัญหา การจัดลำดับ กำหนดทางเลือกการแก้ปัญหา และดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

เป็นการนำเอาทางเลือกในขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรมโดยเขียนเป็นโครงการนิเทศซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ รวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินกระบวนการดำเนินงานและผลผลิต

เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน รวมผลการประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงแก้ไข

เมื่อได้ทราบผลการประเมินระหว่างการทำงานแล้ว หากพบว่าสิ่งใดที่บกพร่องหรือไม่เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ก็ต้องปรับปรุงแก้ไขในแต่ละขั้นของการดำเนินงานและสามารถกระทำได้อย่างต่อเนื่องจนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินงาน

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน ของ แฮร์ริส สจัต อุทรานันท์ และหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา มาบูรณาการ และกำหนดเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ

ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ

จากการศึกษาทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าว ล้วนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน และผู้มีหน้าที่ในการนิเทศภายในโรงเรียน หากขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการเหล่านี้บกพร่อง จะทำให้งานด้านต่าง ๆ ไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และขาดประสิทธิภาพ จึงเสนอรายละเอียดของกระบวนการนิเทศภายในไว้ดังนี้

3.5.1 การวางแผนการนิเทศ

การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ การนิเทศภายในจะประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย จำเป็นต้องใช้ความสามารถในการคาดหมายเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างแม่นยำโดยอาศัยข้อสนเทศ และหลักวิชาการต่าง ๆ กล่าวคือต้องมีการวางแผนการนิเทศนั่นเอง (พงษ์พร อินพินิจ. 2547 : 10) และนักการศึกษาได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ดังนี้

ถิรพล วัฒนประดิษฐ์ (2525 : 5 - 7) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศการศึกษา โดยมีหลักปฏิบัติดังนี้คือ

1. การวางจุดหมายเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานว่าจะเป็นไปได้ได้อย่างไร การวางจุดหมายต้องให้เหมาะสมไม่สูงเกินไป เพราะอาจจะทำไม่ได้ทำให้เกิดความยุ่งยากเกินความสามารถที่จะปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การวางจุดหมายควรคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ว่าจะนำมาใช้อย่างไร จึงจะทำให้เกิดผลดีตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งวิธีการและระยะเวลาที่จะดำเนินการตามแผนด้วย
2. การกำหนดขอบเขต การวางแผนงานโดยไม่มีขอบเขตของการทำงานนั้น ทำให้แผนล้มเหลวได้ง่าย เพราะถ้าขอบเขตของงานกว้างเกินไปไม่เหมาะสมกับกำลังความสามารถหรือกำลังที่มีอยู่ งานที่อาจจะไม่บรรลุจุดหมายที่วางไว้ ดังนั้นจึงควรกำหนดขอบเขตของงานที่ทำให้สอดคล้องกับกำลังความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ กำหนดระยะเวลาไม่นานจนเกินไป งานที่ทำอยู่ในวิสัยที่ทำได้ไม่ใช่มากจนเกินไป
3. การกำหนดวิธีการ การวางแผนวิธีการทำงานควรเลือกวิธีที่ดีที่สุด แล้วกำหนดเป็นวิธีการทำงานตามแผน โดยต้องคำนึงว่าวิธีการนั้นๆ ไม่สลับซับซ้อนจนเกินไป สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน โดยไม่ติดขัด เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและต้องมีระบบการควบคุมและแบ่งงานไว้ด้วย
4. การกำหนดตัวบุคคล เป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงานอันจะทำให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด การกำหนดตัวบุคคลต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความใส่ใจในงาน ความรับผิดชอบและความเป็นผู้นำ
5. การปรับปรุงแผนงาน การวางแผนงานช่วยให้ผู้ร่วมงานรู้จุดหมาย และแนวทางในการปฏิบัติแต่บางครั้งก็มีอุปสรรค ทำให้งานไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี อาจจะเป็นเพราะ

ขาดการควบคุม การประสานงานที่ดี เมื่อเป็นเช่นนี้จึงต้องมีการปรับปรุงแผนงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพกาลเวลา

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2528 : 101 - 102) ได้กล่าวถึง การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนมีลำดับตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การประมวลปัญหาและความต้องการในการพัฒนา
2. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม คือ

2.1 การวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุ สร้างทางเลือกในการขจัดสาเหตุของ ปัญหาแล้วเลือกทางเลือกในการดำเนินการ

2.2 จัดลำดับความต้องการในการพัฒนาและการวิเคราะห์เพื่อกำหนดขั้นตอน ในการดำเนินงาน

3. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ

4. การจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

4.1 กำหนดการปฏิบัติและออกคำสั่ง

4.2 จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน

4.3 จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศเฉพาะเรื่อง

4.4 จัดทำแผนการติดตาม ควบคุม กำกับ และการประเมินผล

5. การกำหนดการนิเทศติดตามผลขณะลงมือปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2531 : 24 - 26) กล่าวว่า กระบวนการ วางแผนการนิเทศภายในระดับหมวดวิชา แบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. ขั้นเตรียมจัดทำแผนเป็นการสำรวจสภาพและปัญหาความต้องการจำเป็น จัดทำ ระบบข้อมูลข่าวสาร วิเคราะห์นโยบายกรมสามัญศึกษามาเป็นนโยบายโรงเรียน

2. ขั้นจัดทำแผน หมายถึง การนำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องมาจัดทำแผนงาน โครงการอย่างละเอียด

3. ขั้นปฏิบัติตามแผน หมายถึง การทำงานตามแผนที่วางไว้ให้บังเกิดผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

4. ขั้นประเมิน หมายถึง การควบคุม ติดตามการทำงาน สามารถปรับทิศทางการ ทำงานให้ตรงเป้าหมายอยู่เสมอ ตลอดจนให้ขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานด้วยการเสริมแรงทางบวก อาจทำได้ด้วยการรวบรวมหลักฐานเอกสาร ใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต จาก การเยี่ยมชมการทำงาน และการประชุมอภิปรายสรุปผล มีการบันทึกผลไว้เป็นหลักฐาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การกำหนด รายละเอียดของกิจกรรมเป็นโครงการนิเทศซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ

การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.5.2 การเตรียมการนิเทศ

กรมวิชาการ (2539 :16 - 18) ได้กล่าวถึง การเตรียมการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เป็นการเตรียมความพร้อมของการไปนิเทศเพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างราบรื่น เป็นไปตามแผน และบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ควรเตรียมการ ดังนี้

1. งานธุรการ ได้แก่ การขออนุมัติโครงการ การขออนุมัติงบประมาณ การประสานงาน การเชิญวิทยากร เช่น ครูผู้ร่วมนิเทศ หรือบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ในกรณีที่ต้องจัดทำเป็นโครงการให้ดำเนินการเพื่อขออนุมัติโครงการด้วย

2. งานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดหลักสูตรหรือเนื้อหาสาระในการนิเทศ โดยนำผลที่ได้จากการสำรวจหาความจำเป็น การจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการนิเทศ สื่อต่าง ๆ กำหนดรายละเอียดของวิธีการนิเทศและวิธีการติดตามผลและการรายงาน

3. งานบริการ ได้แก่ การประสานงานเพื่อให้การนิเทศประสบความสำเร็จราบรื่น โดยจะต้องคำนึงถึงการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ถ้าเป็นงานโครงการก็ต้องประสานงานการจัดการในด้านสถานที่ พิธีการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

พงษ์พร อินพินิจ (2547 : 14 – 15) ได้กล่าวถึงรายละเอียดการเตรียมการนิเทศ ไว้ดังนี้ การเตรียมการนิเทศเป็นขั้นตอนเตรียมบุคลากร เตรียมวัสดุอุปกรณ์ เตรียมกิจกรรมให้เรียบร้อยที่สุด เพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ กิจกรรมของขั้นตอนนี้ได้แก่

1. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศให้แก่ผู้ร่วมงาน
2. ให้ความรู้และทักษะในการนิเทศแก่ผู้นิเทศและผู้ร่วมงาน
3. กำหนดผู้ให้การนิเทศ
4. กำหนดสื่อ เครื่องมือและแหล่งทรัพยากร
5. กำหนดกิจกรรมที่จะใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ

การดำเนินการตามขั้นตอนการเตรียมการนิเทศนั้น ผู้บริหารควรจะต้อง

1. มีความรู้และความเข้าใจอย่างชัดเจนและเพียงพอในเรื่องของการนิเทศงานวิชาการ ภายในโรงเรียน

2. มีทักษะในการนิเทศครบทุกทักษะ

3. เป็นผู้นำในการสร้างการยอมรับเชื่อถือและศรัทธาในกระบวนการนิเทศภายในแก่บุคลากรภายในโรงเรียน ตามบทบาทหน้าที่ที่แต่ละคนพึงมีส่วนเกี่ยวข้อง

4. กำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นนโยบายที่ชัดเจน

จากกิจกรรมตามขั้นตอนนี้ อาจจะแบ่งการเตรียมการได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การเตรียมคนหรือเตรียมบุคลากร โดยอาจใช้แนวปฏิบัติในลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 ประชุมปรึกษากับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างการยอมรับความศรัทธาในกระบวนการนิเทศ

- 1.2 ประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องกรณีศึกษาในแง่บุคลากรในโรงเรียน
- 1.3 สร้างความเข้าใจให้บุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อก่อให้เกิดผู้นำและผู้ตามที่ดี
- 1.4 สร้างความเข้าใจตรงกันว่า กรณีศึกษาไม่ใช่การจับผิดหรือการสร้างปมด้อยให้แก่ครู อาจารย์ แต่ประการใด ตรงกันข้ามกลับเป็นการช่วยพัฒนา ครู อาจารย์ให้มีคุณลักษณะเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น
- 1.5 สร้างความเข้าใจให้ตรงกันว่า กรณีศึกษาในมิใช่เป็นการเพิ่มงานแต่เป็นภารกิจและหน้าที่ที่ครู อาจารย์ทุกคนปฏิบัติตามบทบาทที่ตนเกี่ยวข้อง
- 1.6 สร้างความเข้าใจให้ตรงกันว่า กรณีศึกษาเป็นการรวมความคิดเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคของการเรียนการสอนร่วมกัน และกรณีศึกษาเป็นการทำงานในระบบทีม จึงจะเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะได้เป็นอย่างดี
- 1.7 สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่า กรณีศึกษาจะนำไปสู่ความมั่นใจ ความถูกต้อง และจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หรือปรัชญาการศึกษาในปัจจุบันได้
- 1.8 สร้างความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียนครบทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมองค์กร การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาองค์กร
2. การเตรียมงาน โดยอาจใช้แนวปฏิบัติในลักษณะดังต่อไปนี้
 - 2.1 กำหนดสื่อ เครื่องมือ และแหล่งทรัพยากรตามโครงการกรณีศึกษาที่จัดทำไว้ในขั้นตอนการวางแผนกรณีศึกษา
 - 2.2 จัดหาและผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอน
 - 2.3 กำหนดกิจกรรมกรณีศึกษา วิธีการนิเทศตลอดถึงเทคนิคกรณีศึกษาแบบต่าง ๆ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การเตรียมกรณีศึกษา คือ การเตรียมความพร้อมเพื่อให้กรณีศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่น เป็นไปตามแผนและบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ให้ความรู้และทักษะในการนิเทศแก่ผู้นิเทศและผู้ร่วมงาน กำหนดผู้ให้กรณีศึกษา สื่อ เครื่องมือ แหล่งทรัพยากรและกิจกรรมที่จะใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ

3.5.3 การปฏิบัติการกรณีศึกษา

การดำเนินการกรณีศึกษาในโรงเรียนนั้นมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้ เตือนใจ แก้วโอภาส และคนอื่นๆ (2528 : 18 - 26) ได้เสนอแนะไว้ว่า การปฏิบัติการนิเทศ ควรมีขั้นตอนดังนี้คือ

1. จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องและคณะทำงาน เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติงานตามโครงการกรณีศึกษา
2. กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติตามโครงการต่างๆ ตามลำดับก่อนหลัง

3. แบ่งความรับผิดชอบแก่ผู้เกี่ยวข้องและกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้แน่นอน ตลอดจนมีแผนสำรองเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค
4. ทำความเข้าใจสื่อและเครื่องมือการนิเทศการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจอย่างละเอียดและควรทดลองใช้สื่อก่อนการปฏิบัติจริง
5. กำหนดแนวทาง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติงานตามโครงการร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจร่วมกัน
6. ปฏิบัติการนิเทศโครงการตามงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
7. พบปะ ประชุม ทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
8. ประชุมคณะปฏิบัติงานนิเทศทั้งหมด เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามโครงการเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานนิเทศ
9. นำข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศทั้งหมดไปสรุป วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2531 : 24 - 26) ได้กล่าวไว้ดังนี้

การดำเนินการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงาน การลงมือปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน โครงการนิเทศ ซึ่งได้รับการอนุมัติโครงการแล้วจากผู้บริหารโรงเรียน ให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบโครงการควรแบ่งขั้นตอนการทำงานนี้ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมการ เป็นการจัดเตรียมทำรายละเอียดแยกหมวดหมู่ กำหนดเป็นงานย่อยมีผู้รับผิดชอบโดยเฉพาะและมีผู้ประสานงานแต่ละหน่วยงานย่อย ควบคุมเวลา และปรับทิศทางให้อยู่ในเป้าหมายเดียวกัน ทุกอย่างต้องพร้อมเมื่อลงมือทำงาน

2. ขั้นปฏิบัติงาน เป็นการลงมือทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละงานย่อยและตามขั้นตอนกำหนดเวลาอย่างรัดกุมแน่นอน ได้รับการประสานสัมพันธ์จากเจ้าของโครงการอย่างใกล้ชิด มีการสร้างขวัญกำลังใจขณะทำงาน และสม่ำเสมอโดยอาศัยมนุษยสัมพันธ์การจูงใจ ให้ความสนใจคิดอิสระในการทำงานแสดงความคิดเห็น มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3. การรายงานผลการปฏิบัติ เป็นการสรุปผลการทำงานในแต่ละขั้นตอนของโครงการ อาจจะรายงานผลระหว่างการทำงานทุกขั้นตอน เพื่อทราบการเคลื่อนไหวของโครงการ และสามารถส่งเสริมและปรับปรุงแก้ไขได้ทันเหตุการณ์ เป็นการป้องกันการเสียหายทั้งระบบได้ การรายงานจะทำได้ด้วยวาจาหรือบันทึกข้อความหรือใช้แบบการรายงานที่เตรียมไว้แล้วเสนอผู้รับผิดชอบโครงการตามลำดับขั้นของสายงานราชการ เพื่อนำไปประเมินผลในระดับโรงเรียนอีกครั้งหนึ่ง

ในขณะที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับความรู้มาแล้ว ผู้นิเทศทำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ส่วนผู้บริหารก็คอยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานนิเทศดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการนิเทศงานนั้นต้องมีข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การนิเทศงานของผู้นิเทศนั้น ควรดำเนินการไปตามข้อตกลงที่ได้ทำร่วมกันในขั้นที่ 2

การทำนอกเหนือจากข้อตกลงร่วมกันทำให้ผู้รับการนิเทศไม่มีความไว้วางใจในตัวผู้นิเทศได้ถึงแม้ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะรับการนิเทศแล้วก็ตาม ก่อนลงมือนิเทศควรได้ดำเนินการการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเสียก่อน การวางแผนร่วมกันนี้เป็นการสร้างความคุ้นเคย และสร้างความไว้วางใจต่อผู้รับการนิเทศเป็นอย่างมาก

2. เมื่อถึงเวลาเข้าทำการนิเทศ ก็ควรเข้าไปพร้อมกับครูและควรออกจากห้องเรียนพร้อมกับครูผู้รับการนิเทศ การเข้าห้องสอนเข้าและออกจากห้องสอนก่อนกำหนด สร้างความรู้สึกหวาดระแวงให้แก่ผู้รับการนิเทศได้

3. ขณะทำการสังเกตพฤติกรรมการสอน ถ้าหากพบว่าครูทำการสอนผิด โปรดอย่าทักท้วงเป็นอันขาด การทักท้วงความผิดพลาดขณะครูกำลังสอน ย่อมสร้างความไม่พอใจแก่ครูผู้รับการนิเทศ และทำให้นักเรียนเสื่อมศรัทธาต่อครู สิ่งที่ถูกต้อก็คือควรจะพูดกับครูเป็นส่วนตัวหลังจากการสอนได้ผ่านไปแล้ว และให้ครูดำเนินการแก้ไขหรือชี้แจงข้อผิดพลาดแก่นักเรียนด้วยตัวของเขาเอง

4. ควรใช้เทคนิควิธีการนิเทศหลายๆ แบบ และควรให้มีการเปลี่ยนบทบาทในการนิเทศบ้าง เช่น ให้ไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูในห้องอื่น เพื่อเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้นิเทศและขณะเดียวกันจะได้แนวคิดและเทคนิควิธีการสอนจากครูคนอื่นอีกด้วย ซึ่งวิธีการนี้ถือว่าเป็นการนิเทศโดยทางอ้อม

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ แก่ผู้รับการนิเทศควรเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง และควรจะให้ข้อมูลทั้งส่วนที่ดีซึ่งควรรักษาไว้ และส่วนบกพร่องซึ่งสมควรจะทำการแก้ไขปรับปรุงควบคู่กันไป

6. ในการปฏิบัติงานนิเทศควรนำเอาวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ ซึ่งวิธีการที่อยากเสนอแนะให้นำมาใช้ก็คือ การนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศโดยยึดจุดประสงค์ แต่ถ้าหากนำเอาวิธีการอื่นมาใช้หรือพัฒนาวิธีการขึ้นใหม่ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการนิเทศสมัยใหม่เป็นประการสำคัญ

กรมวิชาการ (2539 : 27 - 28) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศทำได้หลายวิธีทั้งการนิเทศเป็นรายบุคคล การนิเทศเป็นกลุ่ม ตั้งแต่ให้คำปรึกษา สาธิต อภิปราย ประชุมกลุ่มย่อย ประชุมอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา การฝึกงาน ดูนานทัศน์ศึกษา จัดนิทรรศการ การสังเกตการณ์ แต่ละวิธีมีข้อดี ข้อจำกัดของตนเองและมีความเหมาะสมที่จะใช้ต่างสถานการณ์กัน ในขั้นตอนการวางแผนนิเทศได้มีการเลือกสรรและกำหนดวิธีการนิเทศไว้เป็นขั้นตอนแล้ว จึงปฏิบัติงานนิเทศไปตามแผนที่วางไว้ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การปฏิบัติการณ์นิเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการและขั้นตอนที่กำหนดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.5.4 การสร้างขวัญกำลังใจ

ชาลี มณีศรี (2542 : 177 - 178) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า ขวัญ ไว้ดังนี้
ขวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง แลที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้น คือ ความตั้งใจของ
คนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงงานของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ
ขวัญ คือ สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น
ความหวัง ความมั่นใจในการทำงาน

ขวัญ คือ พฤติกรรมด้านอารมณ์ที่บุคคลที่มีต่องานของเขา

ขวัญ หมายถึง ทุกคนในกลุ่มทราบวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่ม มีความมั่นใจที่จะ
ทำงานให้เสร็จ

ขวัญของกลุ่ม คือ ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ขวัญในทางบวก (Positive Morale) คือ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกัน ความกล้าหาญ และ ขวัญในทางลบ (Negative Morale) คือ ความหมดหวัง ท้อแท้
หมดกำลังใจ ขวัญมีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง (intangibility) ขวัญทั้งสองประการนี้ย่อมเกิดได้
เสมอแก่บุคคลทั่วไป

จิราวัตร สุขเกษม (2546 : 30 - 33) ได้สรุปเกี่ยวกับการเสริมสร้างกำลังใจไว้ว่า หาก
บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี จะเป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารและผู้ให้การ
นิเทศ จะต้องถือเป็นหน้าที่สำคัญในการสร้างเสริมให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญและกำลังใจดีอยู่เสมอ ซึ่ง
แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนั้นทำได้หลายลักษณะ ตามแนวทางดังนี้

1. การปฏิบัติตนเป็นผู้ร่วมงานและที่ปรึกษาที่ดี

- 1.1 ให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน คุยง่าย พบง่าย
- 1.2 ช่วยแก้ไขปัญหทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน
- 1.3 เยี่ยมเยียนและให้ความอบอุ่นอย่างทั่วถึง
- 1.4 สุภาพ อ่อนโยน เสมอต้นเสมอปลาย
- 1.5 ให้ความสำคัญแก่เพื่อนร่วมงานทุกคน
- 1.6 ร่วมรับผิดชอบในผลงานที่ออกมา โดยเฉพาะกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง
- 1.7 เอาใจใส่ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของเพื่อนร่วมงาน

2. เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน

- 2.1 ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทั้งในการประชุม ปรึกษาหารือ และ
ในโอกาสอื่น ๆ
- 2.2 ให้ความสนใจในทุก ๆ ประเด็นของความคิดเห็นที่เพื่อนร่วมงานนำเสนอ
- 2.3 จดจำและเชื่อมโยงความคิดเห็นอันหลากหลายของเพื่อนร่วมงาน

3. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.1 อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทั้งในเรื่องของสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสวัสดิการต่าง ๆ

3.2 ให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบถึงความสำเร็จของงานทุกขั้นตอน โดยอาศัยการประสานงานและการประชาสัมพันธ์

3.3 เปิดโอกาสที่จะนำความก้าวหน้ามาสู่เพื่อนร่วมงานทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน จัดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้พูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ

3.4 สรรวจเจตคติของเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว

4. การจัดบำเหน็จความดีความชอบตามโอกาส ที่เหมาะสม

4.1 ชมเชยด้วยวาจาทั้งในปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่ปฏิบัติงานหรือในที่ประชุม

4.2 เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงความชื่นชมในผลงานและประชาสัมพันธ์ให้ทราบ ทุกคน

4.3 ให้รางวัลเป็นสิ่งของแม้จะเป็นสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ

4.4 สร้างการยอมรับในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

4.5 จัดทำป้ายแสดงผลงานให้เป็นผลสำเร็จของทุกคน

4.6 ผลสำเร็จของงานแผนกให้เป็นผลสำเร็จทุกคน

4.7 นำผลงานไปใช้อ้างอิงในโอกาสต่าง ๆ

ชาลี มณีศรี (2542 : 182 - 183) กล่าวว่า การการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นสิ่งที่ผู้นำทุกระดับควรตระหนัก เพราะขวัญความพอใจในการทำงานเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างขวัญมีหลายวิธี ได้แก่

1. สร้างทัศนคติที่ดีต่องาน การทำงานเพื่อส่วนรวม ปลุกฝังทัศนคติที่ดีให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ทุกคนมีความรักงาน กระตือรือร้นในการทำงาน

2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ให้การยอมรับนับถือระหว่างกันและกัน

3. ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำความดี การชมเชยควรคำนึงถึงกาลเทศะ มีเหตุมีผล มาจากความจริงใจ ไม่ชมเชย พร่ำเพรื่อ ทำให้คำชมเชยหมดความหมาย

4. เอาใจใส่เรื่องสวัสดิภาพ ให้ความสนทนสนมพอสมควร ทักทายปราศรัยได้ตามข่าวคราวทุกข์สุขในโอกาสอันควร ซึ่งเป็นการปลุกมิตร์ไม่ตรีต่อกันนั่นเอง

5. ให้สมาชิกมีโอกาสระบายความคับข้องใจในการทำงาน เช่น ในโรงเรียนหนึ่ง ๆ สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มอบงานไม่ถูกต้องกับคน ปกครองไม่ยุติธรรม เป็นต้น

6. ควรจะได้มีโอกาสสำรวจ หรือออกแบบสอบถามสภาพการทั่วไปในการทำงาน เพื่อจะหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งการรักษาน้ำใจในการทำงานไว้ด้วย

7. มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนสูงขึ้นไป รวมทั้งการได้รับพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนเพียรพยายามกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

8. สถานที่ทำงานดี (A good place to work) จัดสถานที่ทำงานให้ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพราะถ้าห้องทำงานดี จะทำให้คนสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

9. ให้ทุกคนมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นปรับปรุงงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน หากบุคคลใดมีความคิดริเริ่มที่ดีมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ควรยกย่องความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่าง เป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศเกิดความมั่นใจ ความสบายใจ ความพึงพอใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.5.5 การประเมินผลการนิเทศ

การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนมีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวไว้ ดังนี้

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (2523 : 131 - 138) เสนอแนะไว้ว่า หลักการประเมินผลที่ดี ควรประกอบด้วย

1. การประเมินผลงานต้องทำติดต่อกันและทำอย่างสม่ำเสมอเพื่อดูว่างานที่ทำไปแล้วนั้น ได้ผลเพียงใด หากมีปัญหาหรือข้อบกพร่องก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

2. การประเมินผลต้องเป็นงานที่ทำร่วมกัน ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือเป็นหน้าที่ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

3. การประเมินผล ต้องยึดถือจุดมุ่งหมายของโครงการเป็นมาตรฐาน สำหรับเทียบว่าวิธีการนั้นๆ ใช้ได้ผลหรือไม่

4. การประเมินผล ควรดำเนินการเป็นแบบประชาธิปไตยที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ คือ ต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคคลในคณะเท่าเทียมกัน แบ่งงานกันทำ มีความรับผิดชอบในผลงานเท่ากัน

5. การประเมินผลโครงการนิเทศ ต้องประเมินผลทุกด้าน เช่น ด้านการบริหาร ด้านตัวบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา คือ วัดหลายๆ แบบ

6. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรจัดให้สมาชิกวัดตัวเอง และผลงานของกลุ่มของตนเองด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา คือวัดหลายๆ แบบ

7. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรกำหนดทางเลือกและใช้เทคนิคการประเมินผลไว้อย่างกว้างๆ แต่ชัดเจน พอที่สมาชิกสามารถนำไปใช้และดัดแปลงให้เหมาะสมกับสมรรถภาพการปฏิบัติงานของตน นั่นคือให้สามารถยืดหยุ่นได้

8. การประเมินผลโครงการนิเทศ ต้องเตรียมวิธีการบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐานและสรุปผลการประเมินไว้ในที่แห่งเดียวกัน

9. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง

10. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรเลือกเครื่องมือ เครื่องใช้ในการประเมินให้เหมาะสมกับสถานการณ์

11. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรง่ายแก่การเข้าใจ

12. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรพิจารณาประเมินในสิ่งที่สามารถนำข้อมูลมาปรับปรุงโครงการนิเทศให้ดีขึ้นได้

13. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรเป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศการศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2531 : 24 - 26) กล่าวว่า iva การประเมินผลโครงการจัดทำขึ้นก็เพื่อวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ประเมินโครงการไปปรับปรุงการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และนำผลการประเมินนั้นเสนอผู้บริหาร เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง การประเมินผลโครงการแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การประเมินผลก่อนเริ่มโครงการ การประเมินผลระหว่างการดำเนินการ และการประเมินผลหลังการดำเนินการ ซึ่งแต่ละลักษณะมีสาระโดยสังเขป ดังนี้

1. การประเมินผลก่อนเริ่มโครงการ หมายถึง การประเมินนโยบายของกรมสามัญศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นของครู การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินทรัพยากร สิ่งนำเข้าหรือทางเลือกในการจัดทำโครงการ

2. การประเมินผลระหว่างการดำเนินการ หมายถึง การประเมินผลเพื่อการปรับปรุงงาน การจัดระบบติดตามงาน หรือการจัดทำรายงานความก้าวหน้า เป็นการเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติจริงหรือการเปรียบเทียบผลนำเข้า รวมกับวิธีการดำเนินงานกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในโครงการว่ามีความสอดคล้องกันหรือต่างกันอย่างไร

3. การประเมินผลหลังการดำเนินการ ได้แก่ การประเมินผลสรุปเพื่อดูว่าการดำเนินงานได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ และมีผลกระทบตอส่สิ่งแวดล้อมอย่างไร อาจรวมทั้งการติดตามผลของโครงการในระยะยาวด้วยก็ได้ โดยเปรียบเทียบผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลได้กับจุดประสงค์ของโครงการ ปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยนำเข้าโดยกระบวนการ โดยทั่วไปแล้วการประเมินผลโครงการให้ข้อมูลแก่ผู้ตัดสินใจในเรื่องต่อไปนี้

3.1 ประสิทธิภาพของโครงการ

3.2 ค่าใช้จ่ายของโครงการ

3.3 ผลกระทบของโครงการ

3.4 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของการลงทุนกับงานลักษณะที่เทียบกันได้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 312 - 322) ได้กล่าวว่า การประเมินผลงาน หมายถึง การตีค่าผลงานซึ่งดำเนินการไปแล้ว ว่าบังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการภายหลังการวัดผล ซึ่งมักออกมาในรูปของปริมาณและจำนวนมากน้อยของการวัดและนำ

ผลการวัดมาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด เป็นที่พอใจหรือไม่ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงการประเมินผลก็มักกล่าวถึงเทคนิควิธีการในการวัดควบคู่กันไปด้วย

การประเมินผลงานนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวางแผนและการวางโครงการนิเทศการศึกษา จุดประสงค์ของการประเมินผลก็เพื่อต้องการทราบว่าผลงานที่ปฏิบัติไปตามแผนหรือโครงการนั้นได้รับผลดีเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

การดำเนินงานที่ดีย่อมมีการประเมินผลและติดตามผลอยู่เสมอ งานนิเทศการศึกษาก็เช่นเดียวกันการประเมินผลช่วยให้ผู้นิเทศได้ทราบในสิ่งต่อไปนี้

1. ผลงานที่ดำเนินไปเป็นระยะๆ นั้นได้ผลดีหรือไม่ มีปัญหาและข้อควรแก้ไขอย่างไร
2. งานที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด และควรปรับปรุงอย่างไร
3. ผู้ร่วมงานมีศรัทธาในการทำงานมากน้อยเพียงใด ทั้งงานของคณะและรายบุคคล
4. วิธีการปฏิบัติงาน กำลังคน กำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น เหมาะสมแก่งานหรือไม่เพียงใด
5. งานที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้นเป็นประโยชน์แก่ครู นักเรียน และของคณะมากน้อยเพียงใด

ขั้นตอนในการประเมินการนิเทศ

การประเมินผลงานนิเทศ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ในการประเมินงานแต่ละอย่างนั้นย่อมมีจุดมุ่งหมายต่างๆ กัน เช่น การประเมินผลการสอนของครูเพื่อเลื่อนเงินเดือน หรือการประเมินผลงานในโรงเรียน จุดมุ่งหมายย่อมมีแตกต่างกัน เช่น ประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงแก้ไข ประโยชน์เพื่อสร้างความเข้าใจในอันดี ประโยชน์เพื่อการจัดสรรงาน
2. กำหนดหลักเกณฑ์ของการประเมินผลงาน ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานเพื่อใช้ในการวินิจฉัยคุณค่าหรือราคาของผลงานว่ามีลักษณะอย่างไร มีการแจกแจงรายละเอียดไว้ให้เข้าใจ
3. กำหนดวิธีการ และเครื่องมือสำหรับการวัดผล เป็นการนำเอาวิธีการและเครื่องมือทางการวัดมาใช้ เพื่อช่วยเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นกรรมวิธีในการนำเอาผลงานมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน
4. การวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้แล้ว หมายถึง การกำหนดคุณค่าของข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมมาได้ ด้วยการกำหนดลงไปว่า ดี ปานกลาง หรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างไร ซึ่งจะต้องอาศัยเกณฑ์มาตรฐาน เป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่างๆ เหล่านั้น
5. การสรุปผลของการประเมินผลงานทั้งหมด ได้แก่ การนำผลของการวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่างๆ มาสรุปเป็นผลของการประเมินผลงานทั้งหมดเป็นส่วนรวม เช่น การวินิจฉัยคุณค่าของผลงานทั้งหมดให้เห็นว่าก้าวหน้าอย่างไร หรือควรมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

วิธีประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

งานนิเทศจำเป็นจะต้องทำการประเมินนั้นมียุหลายๆ ด้าน เช่น ตัวครู ตัวนักเรียน สภาพแวดล้อมโรงเรียน และแม้แต่ผู้ให้การนิเทศเองก็จำเป็นจะต้องทำการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางการวินิจฉัยการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนต่อไป

1. การประเมินผลตัวนักเรียน การพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศ การศึกษา อาจกระทำได้โดยวัดผลบางลักษณะเกี่ยวกับตัวนักเรียน เช่น การประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาว่ามีมากขึ้นน้อยเพียงใด ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย ผลของการประเมินตัวนักเรียนนี้อาจช่วยบอกถึงความสำเร็จของการนิเทศการศึกษาได้

2. การประเมินผลตัวครู ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเรียนการสอน ดังนั้น การประเมินผลในตัวครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น การประเมินผลตัวครูของผู้ให้การนิเทศ ไม่ใช่เพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการบริหารแต่เป็นการปรับปรุงตัวครูและโดยผ่านทางตัวครู เพื่อนำไปยกระดับกระบวนการเรียนการสอน ในการประเมินตัวครู ควรวัดความมีประสิทธิภาพผลสิ่งดังกล่าว ซึ่งเป็นเรื่องซับซ้อนมาก เช่น ความคิดรวบยอดที่กว้างเกี่ยวกับคำว่า “การสอน” และ “ประสิทธิผล” งานต่างๆ มากมายที่ครูต้องทำและหลักเกณฑ์ต่างๆ

3. การประเมินตัวผู้ให้การนิเทศ ในการประเมินผลงานนิเทศการศึกษานอกจากการประเมินผลจากตัวครูผู้สอนและตัวนักเรียนผู้รับการสอนแล้ว ยังควรที่จะได้ประเมินตัวศึกษานิเทศก์ ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วย การประเมินตัวผู้ให้การนิเทศอาจกระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ ผู้ให้การนิเทศเป็นผู้ประเมินตนเองหรือให้หมู่คณะช่วยประเมินได้

4. การประเมินผลหลักสูตรและสิ่งแวดล้อม การประเมินผลหลักสูตรเป็นที่ยอมรับกันว่าหลักสูตรเป็นหัวใจของกระบวนการเรียนการสอน ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดขึ้นมาอย่างน้อยเพียงใด หลักสูตรมีบทบาทที่สำคัญ การพิจารณาว่าหลักสูตรนั้นดีหรือไม่เพียงใด อาจพิจารณาจากหลักการพิจารณาหลักสูตรที่ดีได้ การประเมินสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ภายในบริเวณโรงเรียน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการตรวจสอบความหน้าของโครงการซึ่งจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน ว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

สรุปได้ว่าขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ หรือพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามต้องการหากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้ว ก็ถือว่าการนิเทศประสบผลสำเร็จแล้ว ครั้งต้องเริ่มนิเทศในสิ่งใหม่หรือตั้งเป้าหมายใหม่ก็ต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มแรกอีก นั่นคือ วางแผนการทำงานให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ หลังจากนั้นจึงลงมือปฏิบัติงานโดยมีการนิเทศควบคู่กันไปด้วย ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ต้องสร้างขวัญและกำลังใจระหว่างการทำงานและหลังการทำงานผ่านไปแล้วและในขั้นสุดท้ายก็ทำการประเมินผล

ทำในลักษณะเช่นนี้จนกระทั่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ หากบรรลุผลแล้วต้องการจะหยุดก็ถือว่า การนิเทศสิ้นสุดลงแล้ว

4. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนมีอาจจะเลยได้ เพราะเป็นหน้าที่โดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเทคนิคและวิธีการนิเทศเป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน เพื่อประสานการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 59)

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536 : 17-21) กล่าวถึงหลักการและความคิดที่สำคัญของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน มีพื้นฐานจากปรัชญา ดังต่อไปนี้

1. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้องเป็นแบบประชาธิปไตย (School Administration and Supervision Must Be Democratic) หมายถึงผู้บริหารและผู้นิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย คำนึงความสามารถและศักยภาพของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ไม่หยุดชะงักการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ของครูอาจารย์ ควรสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้บรรลุจุดหมายของการศึกษาได้พัฒนายิ่งขึ้นโดยส่วนรวม

2. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้องอาศัยพฤติกรรมหรือนิสัยการร่วมมือประสาน หมายถึง การประสานความคิดโดยกระบวนการกลุ่ม ร่วมมือหาทางแก้ไขปัญหาร่วมปรึกษาหรือวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน

3. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องเป็นวิทยาศาสตร์ (School Administration and Supervision Must Be Scientific) หมายถึง การแก้ปัญหาโดยอาศัยเหตุผลความจริง การศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมีระบบข้อมูลที่ใช้อ้างอิงได้

4. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องอาศัยหลักการทางปรัชญาการศึกษา (School Administration and Supervision Must Be Based on Accepted Educational Philosophy) หมายถึง การยึดแนวคิด ทฤษฎี เป็นหลักในการดำเนินงาน

5. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้องสร้างสรรค์ (School Administration and Supervision Must Be Creative) หมายถึง การส่งเสริมให้มีความคิด รู้จักคิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ นำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา และมีประสิทธิผล มีการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ และอำนวยความสะดวกเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

6. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้องอาศัยหลักการประเมินผลเพื่อให้ทราบผลที่ชัดเจน (School Administration and Supervision Must Be Evaluated in the Light of Their

Results) หมายถึง การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรร่วมมือกับครูอาจารย์ผู้สอนกำหนดไว้

7. ความรับผิดชอบและการควบคุมของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้อง ควบคู่ไปกับระบบ (Responsibility and Control in Matter of School Administration and Supervision Must Run Parallel Throughout the System) หมายถึง การมอบหมายความรับผิดชอบ แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นระบบเพื่อควบคุมดูแลให้ความช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์

8. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องยึดความเจริญเติบโตและพัฒนาการ ของนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (School Administration and Supervision Must Be Centered on Child Growth and Development) จุดหมายที่สำคัญของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน คือ เพิ่มอำนวยความสะดวกและจัดสภาพแวดล้อมทางด้านความเจริญเติบโต และพัฒนาการของ นักเรียน

9. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องมีความยืดหยุ่น (School Administration and Supervision Must Be Flexible) กิจกรรมในการบริหารและการนิเทศภายใน โรงเรียน มีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 307) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทต่อการนิเทศ ภายในโรงเรียน ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงใจ
2. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แจงวิชาการให้แก่ครู
3. บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุก ๆ ด้าน
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 6) ได้กล่าวว่า ในการ พัฒนาระบบนิเทศให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาท ดังนี้ คือ

1. ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาระบบนิเทศของ โรงเรียน ให้แก่คณะครูในโรงเรียนและการพัฒนาตนเอง
3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็น บุคลากรหลักในการดำเนินการ
4. ให้ความรู้ให้คำแนะนำ แก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน
5. ร่วมกับคณะครูดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
6. ติดตามประเมินผลการดำเนินการร่วมกับคณะครูในโรงเรียน และให้ข้อมูลป้อนกลับ แก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง

7. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้การเสริมแรงให้การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กรมวิชาการ. (2543 : 12) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
2. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. สร้างขวัญและกำลังใจ
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น
5. สนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะ และอำนวยความสะดวกทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนและสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน
7. ประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากร และโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปแล้ว การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญมาก บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องปฏิบัติงานประสานกันเป็นอย่างดีเป็นระบบ สม่่าเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในโรงเรียน เพราะการจัดการเรียนการสอนจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ยังเป็นผู้ช่วยผลักดันส่งเสริมให้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน อันเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น จากการศึกษาค้นคว้าผลงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีดังต่อไปนี้

ประมวล องค์กรการ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครู ตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบระดับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

สุวรรณ บุญทศ (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผล การศึกษา พบว่า ระดับปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ด้าน การปฏิบัติการนิเทศ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการประเมินผล และรายงาน และด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนทุกขนาดมีระดับปัญหาในแต่ละด้านและรวมทุกด้านปานกลาง และผลการเปรียบเทียบ ระดับปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ในการปฏิบัติการ นิเทศ ภายในโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ รับรู้การปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียนในระดับมาก และครูรับรู้การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนในระดับปานกลางผู้บริหาร ผู้ให้ การนิเทศ และครูรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน โดยครูรับรู้แตกต่างจาก การรับรู้ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในแต่ละขั้นตอนและโดยรวม ส่วน การรับรู้ของผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และครูในโรงเรียนที่แตกต่างกันในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนในโรงเรียน ขนาดโรงเรียน วุฒิมัธยมศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันทั้งในแต่ละ ขั้นตอนและโดยรวม และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน โรงเรียนนั้น มีการรับรู้ของครูในขั้นการวางแผนการนิเทศและการปรับปรุงแก้ไขที่แตกต่างกัน แต่ ไม่แตกต่างกันในขั้นตอนอื่นๆ และโดยรวม

นิตยา ทองไทย (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนพบว่า การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนขั้นการศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ขั้นการวางแผนและกำหนดทางเลือก ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ ขั้น การประเมินผลการนิเทศ ขั้นการสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการ ดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ขั้น การวางแผนและกำหนดทางเลือก ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ ขั้นการประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมาก และขั้นการสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ขั้น การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ขั้นการวางแผนและกำหนดทางเลือก ขั้นการสร้างสื่อ

เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศ ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ และขั้นการประเมินผลการนิเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมานจิต พงษ์สนาม (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศภายใน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการนิเทศ มีการแจ้งนโยบายและจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน การแต่งตั้งคณะกรรมการโดยการคัดเลือกและนำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการดำเนินงาน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการโดยใช้วิธีวิเคราะห์ศึกษาการประเมินความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศทั้งในระดับโรงเรียนและระดับหมวดวิชาเพื่อกำหนดกรอบแผนงานนโยบายและโครงการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสื่อและวิธีการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การกำกับติดตาม ตลอดจนการควบคุมคุณภาพของงาน ประการที่สอง ปัญหาในการดำเนินการนิเทศภายใน พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการศึกษาความสนใจในเรื่องการนิเทศการศึกษามีน้อย ครูไม่มีเวลาเพียงพอ และมีงานรับผิดชอบมาก ปฏิบัติงานไม่จริงจัง คณะกรรมการการนิเทศภายในไม่ได้รับการยอมรับจากครู การดำเนินการนิเทศยังขาดเอกสารสื่อ และอุปกรณ์

เสถียร เทียงธรรม (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทุกชั้นอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละชั้นและรายข้อ พบว่า ขั้นการสร้างขวัญและกำลังใจ ขั้นการวางแผนการนิเทศมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ขั้นการเตรียมการนิเทศ ขั้นประเมินผล และขั้นดำเนินการนิเทศ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และข้อการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอยู่อันดับแรก ส่วนข้อการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานอยู่อันดับสุดท้าย ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยรวมและเป็นขั้นตอน 3 ขั้น ไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับการปฏิบัติงาน 2 ขั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ขั้นการวางแผนการนิเทศและขั้นการเตรียมการนิเทศ โดยผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานาววิทย จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานาววิทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ

เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน พบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในอันดับสูงสุด ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ทุกขั้นตอนไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนชั้นที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษามีความพึงพอใจมากกว่าครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและมากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ส่วนในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมเพียง กุลละวณิชย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตแก้วปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้นิเทศในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตแก้วปราการ มีวิธีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการประเมินผลการนิเทศภายใน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้นิเทศที่มีประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

สนัย วงศ์ทอง (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าสภาพการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากคืองานด้านการวัดผลประเมินผล งานด้านกิจกรรมการเรียนการสอน งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนทางงานด้านการวัดผลประเมินผล งานด้านกิจกรรมการเรียนการสอน งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหาร พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการที่ครูขาดความเข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูไม่ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน ยังคงสอนแบบบรรยาย ไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ และปัญหาของครูที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการศึกษา

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้
รัสโซเมโน (Russomano. 1988 : 688 - A) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศการสอน ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ที่เกี่ยวข้องกับการที่จำเป็นในการนิเทศ การวิจัยนี้เป็นการหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศในปัจจุบัน โดยมุ่งไปที่กิจกรรมเด่น ที่จำเป็นในการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า

จากการที่รัฐมีกฎหมายและระเบียบให้มีการนิเทศและประเมินครูนั้น เป็นกลไกในการพัฒนาการสอน แต่การจะวัดผลสำเร็จตามกฎหมายและระเบียบดังกล่าวทำได้ยาก ความพยายามในเรื่องนี้จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศการสอนกับทักษะที่จำเป็นเพื่อการนิเทศ จากการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าครูใหญ่และครูเชื่อว่าทักษะที่ต้องการนิเทศ คือ การปฏิบัติการนิเทศที่เป็นปัจจุบัน โดยอาจมีความแตกต่างกันไปบ้างในลักษณะของทักษะที่ทำให้ปฏิบัติการนิเทศ อันเนื่องจากตัวแปรด้านสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจที่แตกต่างกัน

เคลโล (Kellough.1990 : 1185 - A) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ตนเองในด้านความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการนิเทศการสอนของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา จุดมุ่งหมายของการวิจัยนี้ เพื่อต้องการศึกษาค้นคว้าถึงการรับรู้ตนเองในด้านความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการนิเทศการสอนของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และเพื่อจะสร้างเส้นฐานของความรู้ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการตัดสินใจในการนิเทศการสอนโดยครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า จากการรับรู้ตนเองของครูใหญ่ถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการนิเทศการสอน โดยยึดโครงสร้างภารกิจการนิเทศ ผลปรากฏว่าครูใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพในการนิเทศ เนื่องจากมีประสบการณ์ในฐานะครูใหญ่ ประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหมวด ประสบการณ์สอน ประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงาน ประสบการณ์ในฐานะเป็นผู้นิเทศของครู ส่วนในด้านความรับผิดชอบในการนิเทศนั้น ครูใหญ่รับผิดชอบในการนิเทศได้เพราะเคยมีประสบการณ์สอน ประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหมวด การเตรียมการนิเทศมาแล้ว อย่างไรก็ตามยังมีข้อเสนอแนะว่า ควรพยายามหาทางพัฒนาความสามารถในการนิเทศของครูใหญ่ เพื่อให้สามารถทำการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

วิลเลียม (Williams. 1994 : 2425 - A) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนโดยศึกษาจากผู้บริหาร ครู ประธานสหภาพครูในเขตโรงเรียน K-12 รัฐแคลิฟอร์เนียได้ พบว่า ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน ในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการสอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ

อนेलโล (Anello. 1996 : 294 - A) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้ เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาใน สปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณภาพในการทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย

ไจลลอลล์ (Jaiall. 1998 : 675 - A) ได้ศึกษาเรื่องความแตกต่างของการนิเทศที่มีรูปแบบแตกต่างกันเพื่อที่จะให้คำแนะนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบของการนิเทศที่มีประสิทธิภาพในสหรัฐอเมริกา ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสำรวจ การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ความแตกต่างของ

การนิเทศการสอน ผลการศึกษาพบว่า 78 % ของกิจกรรมนิเทศรูปแบบต่างๆ เริ่มต้นใช้ในโรงเรียนมาตั้งแต่ 1 – 6 ปีมาแล้ว 96 % ของหัวหน้าสถานศึกษาและครูนิเทศเชื่อว่าการนิเทศที่หลากหลายจะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก 79 % ของผู้บริหาร และครูนิเทศ เชื่อว่า การร่วมมือกันพัฒนาการนิเทศการสอนที่มีความหลากหลายก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง ครูที่ร่วมกันพัฒนาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศ และการนิเทศที่มีรูปแบบที่แตกต่างกันมีการนำไปใช้เพิ่มขึ้น

แลงมัวร์ (Langmuir. 1998 : 4324 - A) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาครูในเนื้อหาของความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกรณีศึกษากับครู 2 คน คือ Mary และ Sadie ซึ่งทำงานร่วมกันในกลุ่มของการนิเทศแบบคลินิก โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่จะให้ครูเข้าร่วมในกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการนิเทศการสอน การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์รายละเอียด และตีความหมายความรู้ที่ครูทั้งสองสร้างขึ้นในระหว่างการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกจากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลในการพัฒนาครูในด้านความสัมพันธ์ร่วมกัน การพัฒนาแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับ การให้ความร่วมมือในการทำงานและครูทั้งสองยังพบอีกว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใดๆ ต้องใช้เวลา และต้องใส่ใจในกระบวนการสังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือเพื่ออภิปรายสาระเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนจะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครู

คลาร์ก (Clark.1998 : 1018 - A) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและครูนิเทศของมหาวิทยาลัย New Hampshire เกี่ยวกับระบบตามสภาพจริงและระบบในอุดมคติในการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศครู ซึ่งการนิเทศครู หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเจริญและการพัฒนาของครูซึ่งเป็นวิธีที่นำมาใช้ในการตัดสินใจและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลจากการวิจัยพบว่า ครูนิเทศและครูผู้สอนของมหาวิทยาลัย New Hampshire มีการแลกเปลี่ยนการรับรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติและบุคลิกลักษณะของระบบการนิเทศครูในอุดมคติร่วมกัน แต่มีการรับรู้เกี่ยวกับระบบการนิเทศครูในสภาพปัจจุบันแตกต่างกัน ครูนิเทศรับรู้ว่าระบบการนิเทศในปัจจุบันที่มีอยู่สามารถสะท้อนผลและมีประสิทธิภาพในการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้มากกว่าระบบในอุดมคติ

ปาลลาดีโน (Palladino. : 1998) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจากการแนะนำในภาคปฏิบัติกับการออกแบบพัฒนากิจกรรมเพื่อสร้างผู้นำในมลรัฐแมสซาชูเซต เพื่อตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาของชาติทางด้านการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน การสอน และประสิทธิผลความสามารถของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ใหญ่ตระหนักในสำคัญของอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพทางด้านการสอนให้มีภาวะผู้นำน้อยกว่าการมีบทบาทหน้าที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน อาจารย์ใหญ่ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะให้ครูได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับ

หลักสูตร แนวโน้มของสื่อการเรียนการสอนที่ต้องใช้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ

แฮนาเวอร์ (Hanauer. : 1998) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ อาจารย์ใหญ่และการตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน พบว่า ในช่วงปลายปี ค.ศ. 1980 นโยบายทางการศึกษาได้เน้นถึงความสำคัญของการอุตสาหกรรมทำให้โรงเรียนต้องปรับ นโยบายที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาด้วย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกี่ยวข้องในประเด็นของการ บริหารจัดการโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนเน้นการคิดวิเคราะห์ การปรับปรุงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ การปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ให้มีคุณภาพและเข้มแข็ง ทางด้านการปรับปรุงคุณภาพอาจารย์ให้มีความเข้มแข็งนั้น ได้เน้นผลสรุปในประเด็นของ ความสามารถในการตอบสนองผลลัพธ์ของโครงการ ความสามารถในการให้คนมีส่วนร่วมในการ ทำงานด้วยกัน และความสามารถในการลดพฤติกรรมที่มีอิทธิพลของบุคลากรภายในโรงเรียนให้ ลดลง

โจซาน (Jeizan. : 1999) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของที่ปรึกษาในฐานะผู้นำทาง การศึกษาในโรงเรียนเอกชน ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า ครู หรือผู้ตรวจการ ทำหน้าที่เป็น อาจารย์นิเทศก์ หรือ อาจารย์ที่ปรึกษา มีบทบาทเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยหน้าที่ที่ปฏิบัติใน โรงเรียนแล้ว ที่ปรึกษาจะเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน เพราะเป็นผู้ ที่ทำหน้าที่ในการวางแผน การจัดองค์กร การให้ความร่วมมือ การวางแผนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ โรงเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมได้ ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา ครูจึงมีส่วนรับผิดชอบในการ ปรับปรุงการให้บริการด้านต่าง ๆ ภายใต้คำแนะนำปรึกษาที่ได้กำหนดไว้

โรบินสัน (Robinson. 2000 : 61 - 06 A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน การทำงานของครูประถมศึกษาและระดับการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกที่ใช้ในโรงเรียนที่ครูเหล่านั้น ทำการสอน และยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบว่าการเพิ่มการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกจะเพิ่มความ พึงพอใจให้กับครูได้หรือไม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามการปฏิบัติการนิเทศแบบ คลินิกเพื่อจัดอันดับโรงเรียนประถมศึกษา 15 อันดับ แบ่งเป็นโรงเรียนที่ปฏิบัติการนิเทศแบบ คลินิกระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ หลังจากนั้นใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครู กับ ครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (1 โรงเรียนต่อ 1 ระดับ) ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีระดับการ ปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และยังแนะนำให้เพิ่มการใช้การนิเทศแบบคลินิกเพื่อเพิ่ม ความพึงพอใจในการทำงานของครู

มัวร์ (Moore. 2000 : 6105 - A) ได้ศึกษาความคิดของผู้บริหารสำนักงานกลาง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ผล การศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดย

ผู้บริหารเห็นว่าการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับการประเมินผล นอกจากนี้ ผู้
นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนได้มีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลในช่วงที่มีการประชุมกลางปี
และปลายปีการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการ
นิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะจัดการ
นิเทศภายในโรงเรียนของตนให้เป็นระบบ มีขั้นตอนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนได้รับ
ความพึงพอใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่าครูยังต้องการให้มีการนิเทศภายใน
โรงเรียนซึ่งจะทำให้ทราบว่าโครงการที่ครูดำเนินการนั้นบรรลุจุดประสงค์หรือไม่ มากน้อย
เพียงใดเพื่อจะได้พัฒนางานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยเรื่อง “ การศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ” ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ศึกษาค้นคว้า เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2547 จำนวน 11 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีประชากร จำนวน 280 คน โรงเรียนขนาดกลางมีประชากร จำนวน 169 คน และโรงเรียนขนาดเล็กมีประชากร จำนวน 98 คน รวมทั้งสิ้น 547 คน และผู้บริหารโรงเรียน 11 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2547 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 11 โรงเรียน ใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 39 - 40) โดยการเปิดตารางที่จำนวนประชากร 550 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 115 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 70 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 41 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 226 คน แต่ผู้วิจัยเห็นว่าช่วงเก็บข้อมูลเป็นช่วงปลายภาคเรียน ครูมีภาระงานมาก จะได้รับแบบสอบถามคืนไม่ครบและอาจสูญหาย จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 25 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 286 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียน ดังสรุปในตาราง 1

ตาราง 2 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง	เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15-20-25 ตามลำดับ	รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
1. โรงเรียนขนาดใหญ่	280	115	15	130
2. โรงเรียนขนาดกลาง	169	70	20	90
3. โรงเรียนขนาดเล็ก	98	41	25	66
รวม	547	226	60	286

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า จำนวนประชากรทั้งหมด 547 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตาราง Krejcie และ Morgan เท่ากับ 226 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวน 60 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 286 คน ส่วนผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน ทำการเลือกแบบเจาะจงทั้ง 11 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม สำหรับครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การเตรียมการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผลการนิเทศ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Five rating scale) ของ ลิเคิร์ท (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 107 -108) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใดในแต่ละด้าน กล่าวคือ

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดสำหรับครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วย โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 11 โรงเรียน รวม 22 คน เสนอปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 5 ขั้นตอน

2. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

แบบสอบถาม

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และคำนิยามศัพท์

2. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย ได้ข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความชัดเจน ความถูกต้อง เพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ได้ข้อคำถาม

89 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ ได้ข้อคำถาม 63 ข้อ

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ของอาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)
ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202 - 204) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

แบบสัมภาษณ์

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน
เพื่อกำหนดกรอบคำถามในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์จากผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของครู แล้ว
นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านเนื้อหา ด้านภาษา และด้าน
สถิติ

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับ
ผู้บริหารโรงเรียน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 2 คน

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่นำไปทดลองใช้ กลับมาหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content
validity)

5. ได้แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ที่นำไปใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหาร
โรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 11
โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้แก่ครูที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย ตอบ
แบบสอบถาม

3. กรณีกลุ่มตัวอย่างที่ได้ของแต่ละโรงเรียน ถ้าไม่มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม
สาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามให้ตอบเพิ่ม โดยการเจาะจง โรงเรียนละ 2 คน

4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปถึงผู้บริหาร
โรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 11
โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้สัมภาษณ์ในการวิจัย

2. ส่งประเด็นการสัมภาษณ์ให้กับผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างล่วงหน้า และประสานงานนัด วัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์
3. เดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์ ดังนี้
 - 3.1 ขั้นเตรียมตัวก่อนไปสัมภาษณ์ เตรียมแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นพร้อมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือบันทึกคำสัมภาษณ์และซักซ้อมการสัมภาษณ์รวมทั้งวิธีการบันทึกข้อมูล
 - 3.2 ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ แนะนำตนเองและบอกจุดประสงค์ในการวิจัยให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบ และดำเนินการสัมภาษณ์โดยถามคำถามตามข้อความในแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น
 - 3.3 ขั้นบันทึกผลการสัมภาษณ์ บันทึกผลการสัมภาษณ์ และบันทึกผลตามความเป็นจริง
 - 3.4 ขั้นปิดการสัมภาษณ์ เมื่อการดำเนินการสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว ทำการกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์และกล่าวอำลา

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 1.1 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ซึ่งได้แก่ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage)

- 1.2 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน มาก ให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน น้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ในข้อ 1.2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูล เป็นรายชั้นตอนและรายข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และการแปลความหมายของวิเชียร์ เกตุสิงห์ (2538 : 9) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ระดับน้อยที่สุด

1.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ประสพการณ์ในการสอน โดยใช้ t – test แบบ Independent Samples และขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

1.4 นำข้อเสนอแนะจากตอนที่ 3 มาจัดเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย รวมทั้ง 5 ชั้นตอน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเสนอแบบพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

หาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test แบบ Independent Samples

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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
**	แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้อาจมาจากคำตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2547 จำนวน 265 คน จากทั้งหมดที่ส่งไป 286 คน คิดเป็นร้อยละ 92.66 มาดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศ ภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยแยกเป็น 5 ขั้นตอน และสรุปรวมทุกขั้นตอน

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนและขนาดโรงเรียน

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ใช้ t – test แบบ Independent Samples และขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด ของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนละ 2 คน ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยแยกเป็น 5 ขั้นตอน และสรุปรวมทุกขั้นตอน

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และมาจัดลำดับความถี่ตามขั้นตอนของการนิเทศภายในโรงเรียน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเสนอแบบพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน แสดงไว้ใน ตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน แบบสอบถาม ที่ส่งไป	จำนวน แบบสอบถามที่ ได้รับคืน	ร้อยละ ของแบบสอบ ที่ได้รับคืน
โรงเรียนขนาดใหญ่	130	130	100
โรงเรียนขนาดกลาง	90	71	78.89
โรงเรียนขนาดเล็ก	66	64	96.97
รวม	286	265	92.66

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 286 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.66 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้รับคืนครบทุกฉบับ โรงเรียนขนาดเล็ก ได้รับคืนมาร้อยละ 96.97 ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง ได้รับคืนมาน้อยที่สุดเพียง ร้อยละ 78.89

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	243	91.7
สูงกว่าปริญญาตรี	22	8.3
รวม	265	100
2. ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี	132	49.8
มากกว่า 23 ปีขึ้นไป	133	50.2
รวม	265	100
3. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 1,500 คน)	130	49.1
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499คน)	71	26.8
ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)	64	24.2
รวม	265	100

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 ส่วนการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อย คิดเป็น ร้อยละ 8.3 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับปริญญาตรีเป็นสัดส่วนที่แตกต่างกันมาก ประสบการณ์ในการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยประมาณ 23 ปี ส่วนครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 130 คน มีสัดส่วนเกือบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กรวมกัน จำนวน 135 คน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศ ภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยแยกเป็น 5 ขั้นตอน และสรุปรวมทุกขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศ ภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยแยกเป็น 5 ขั้นตอน คือได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ และ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ ดังแสดงไว้ในตาราง 5 – 10

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวมและรายขั้น

การปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n = 265)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	3.21	0.71	ปานกลาง
ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ	3.16	0.72	ปานกลาง
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ	3.20	0.67	ปานกลาง
ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ	3.34	0.71	ปานกลาง
ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ	3.15	0.71	ปานกลาง
รวม	3.21	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้น พบว่ามีการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน

โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกชั้น โดยในชั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจที่มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.34$) และชั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.15$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n=265)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
ชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ			
1. มีการสำรวจและจัดลำดับปัญหาที่จะต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน	3.23	0.85	ปานกลาง
2. มีการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุ และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมในการนิเทศภายในโรงเรียน	3.22	0.82	ปานกลาง
3. ครู อาจารย์ มีส่วนร่วมและตัดสินใจร่วมกันในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	3.24	0.87	ปานกลาง
4. การกำหนดนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียนมีความเหมาะสม	3.26	0.84	ปานกลาง
5. การจัดทำแผนการนิเทศภายในโรงเรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน	3.21	0.79	ปานกลาง
6. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวางแผนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.26	0.83	ปานกลาง
7. กำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.22	0.86	ปานกลาง
8. กำหนดรูปแบบ วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือในการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.11	0.82	ปานกลาง
9. กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายใน ที่ใช้ง่ายประหยัดที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด	3.26	0.84	ปานกลาง
10. มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างชัดเจน	3.20	0.87	ปานกลาง
11. มีการวางแผนกำหนดเวลาการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงานนิเทศภายใน	3.15	0.80	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n=265)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
12. มีการรวบรวมเอกสาร หลักฐานจากการนิเทศภายใน ติดตามผลไว้เป็นหลักฐาน	3.25	0.82	ปานกลาง
รวม	3.21	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 6 ในภาพรวม ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ดังนี้ การกำหนดนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียนมีความเหมาะสม การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวางแผนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน และการกำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในที่ใช้จ่ายประหยัดที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้ง 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.26$) ส่วนการกำหนดรูปแบบ วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือในการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน อยู่ในอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.11$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n =265)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
ชั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ			
1. การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่การนิเทศภายในเป็นที่ยอมรับ ของครู อาจารย์ในโรงเรียน	3.24	0.88	ปานกลาง
2. มีการให้ความรู้และทักษะในการนิเทศแก่ผู้นิเทศและครู อาจารย์	3.18	0.83	ปานกลาง
3. มีการประชุมปรึกษากับครู อาจารย์ เพื่อสร้างการ ยอมรับความศรัทธา ในกระบวนการนิเทศภายใน	3.19	0.89	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n =265)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
4. มีการสร้างความเข้าใจให้บุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อก่อให้เกิดผู้นำและผู้ตามที่ดี	3.18	0.81	ปานกลาง
5. มีการประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายใน แก่ครู อาจารย์	3.21	0.85	ปานกลาง
6. มีการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันว่า การนิเทศเป็นการรวมความคิดเพื่อแก้ปัญหา อุปสรรคของการเรียนการสอนร่วมกัน	3.29	0.85	ปานกลาง
7. มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการรับการนิเทศของครู อาจารย์	3.16	0.82	ปานกลาง
8. มีการกำหนดรายละเอียดของวิธีการนิเทศ วิธีการติดตามผลและการรายงาน	3.10	0.81	ปานกลาง
9. มีการกำหนดเรื่องการนิเทศ และจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาสาระในการนิเทศ ตามความต้องการของครู อาจารย์	3.14	0.83	ปานกลาง
10. มีการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการนิเทศภายในโรงเรียน	3.17	0.81	ปานกลาง
11. มีการจัดซื้อ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ หนังสือ เอกสาร สื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการนิเทศภายในอย่างเพียงพอ	3.10	0.84	ปานกลาง
12. การจัดให้มีห้องเพื่อศึกษาค้นคว้าสำหรับครู หรือมุมนคร โดยเฉพาะ จากสื่อประเภทต่าง ๆ	2.98	0.81	ปานกลาง
13. มีการส่งเสริมความร่วมมือของคณะครู อาจารย์ ในการดำเนินการนิเทศภายใน	3.21	0.84	ปานกลาง
รวม	3.16	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 7 ในภาพรวม ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในชั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูมีความ

คิดเห็นต่อการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันว่า การนิเทศเป็นการรวมความคิดเพื่อแก้ปัญหา อุปสรรคของการเรียนการสอนร่วมกัน ($\bar{x}=3.29$) การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่การนิเทศภายในเป็นที่ยอมรับ ของครู อาจารย์ในโรงเรียน ($\bar{x}=3.24$) มีการประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายใน แก่ครู อาจารย์ ($\bar{x}=3.21$) ส่วนการจัดให้มีห้องเพื่อศึกษาค้นคว้าสำหรับครู หรือมุมครูโดยเฉพาะ จากสื่อประเภทต่าง ๆ อยู่ในอันดับต่ำสุด ($\bar{x}=2.98$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n =265)		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ความคิดเห็น
ชั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ			
1. มีการแบ่งความรับผิดชอบแก่ผู้เกี่ยวข้องและกำหนดแผนปฏิบัติงานการนิเทศภายในที่แน่นอน	3.23	0.84	ปานกลาง
2. วิธีการนิเทศภายในมีความสอดคล้องกับปัญหาความ องการ และความสนใจของผู้รับการนิเทศ	3.15	0.82	ปานกลาง
3. มีการปฏิบัติงานตามกำหนดในปฏิทิน และปฏิบัติงาน นิเทศภายในตามลำดับก่อนหลัง	3.12	0.82	ปานกลาง
4. มีการกำหนดแนวทาง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและ การปฏิบัติงานตามโครงการร่วมกัน	3.15	0.81	ปานกลาง
5. มีการประชุมปรึกษาครู อาจารย์และบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกันก่อน เปิดภาคเรียน	3.47	0.84	ปานกลาง
6. มีการเชิญผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้ คำปรึกษาแนะนำแก่คณะครู อาจารย์	3.26	0.82	ปานกลาง
7. มีการทำความเข้าใจด้านสื่อ การสาธิตวิธีสอนและ เครื่องมือการนิเทศร่วมกัน	3.11	0.84	ปานกลาง
8. การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน เช่น หลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดผลประเมินผล	3.31	0.83	ปานกลาง
9. มีการประชุม ชี้แจง ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ ภายในอย่างสม่ำเสมอ	3.13	0.88	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n =265)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
10. มีการส่งครู อาจารย์เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.63	0.83	มาก
11. มีการสังเกตการสอนของครู อาจารย์	2.92	0.88	ปานกลาง
12. มีการนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศภายในไปสรุป วิเคราะห์ เพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	3.05	0.83	ปานกลาง
13. มีการกำกับติดตามงานการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	3.05	0.86	ปานกลาง
รวม	3.20	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 8 ในภาพรวมครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในชั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ อยู่ในระดับ ($\bar{X}$ =3.20) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 10 มีการส่งครู อาจารย์เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.63) รองลงมา มีการประชุมปรึกษาครู อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนเพื่อชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน ($\bar{X}$ =3.47) และการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดผลประเมินผล ($\bar{X}$ =3.31) ส่วนมีการสังเกตการสอนของครู อาจารย์ อยู่ในอันดับต่ำสุด ($\bar{X}$ =2.92)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n =265)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
ชั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ			
1. มีการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ นิเทศการสอน	3.06	0.84	ปานกลาง
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานวิชาการเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน	3.47	0.85	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n =265)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
3. การให้การยอมรับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม	3.16	0.84	ปานกลาง
4. มีการประกาศเกียรติคุณและยกย่องครู อาจารย์ ที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.18	0.89	ปานกลาง
5. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นกันเองกับครูและเป็นที่ ปรึกษาที่ดี	3.48	0.86	ปานกลาง
6. การให้ครูลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.34	0.88	ปานกลาง
7. ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน	3.28	0.87	ปานกลาง
8. ผู้บริหารโรงเรียน ได้เยี่ยมเยียน พูดคุย ทักทาย ให้ ความอบอุ่นอย่างทั่วถึงผู้บริหารโรงเรียนมีความสุข อ่อนโยน เสมอต้นเสมอปลาย	3.37	0.93	ปานกลาง
9. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูทุกคน และร่วม รับผิดชอบในผลงาน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือ ข้อบกพร่อง	3.51	0.86	มาก
10. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็น ของครู อาจารย์ ที่นำเสนอและเชื่อมโยงความคิดเห็นที่ หลากหลายของครู	3.42	0.93	ปานกลาง
11. มีการประสานงาน ประชาสัมพันธ์ให้ครู อาจารย์ รับทราบถึงความสำเร็จของงานทุกขั้นตอน	3.43	0.92	ปานกลาง
12. สร้างการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และทัศนคติที่ดี ต่องานการทำงานเพื่อส่วนรวม	3.35	0.84	ปานกลาง
รวม	3.34	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 9 ในภาพรวมครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในชั้นที่ 4 การสร้างขวัญ
กำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความคิดเห็นใน
ระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 9 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูทุกคน และร่วม
รับผิดชอบในผลงาน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง ครูมีความคิดเห็นในระดับมาก($\bar{X}=3.51$)

รองลงมา ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูและเป็นที่ปรึกษาที่ดี ($\bar{x}=3.48$) และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{x}=3.47$) ส่วนการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศการสอน อยู่ในอันดับต่ำสุด ($\bar{x}=3.06$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก ชั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n =265)		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
ชั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ			
1. มีการกำหนดแผนประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้อย่างชัดเจน	3.14	0.85	ปานกลาง
2. การประเมินผลการดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายใน ร่วมกัน	3.12	0.83	ปานกลาง
3. มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในอย่าง ต่อเนื่องทุกระยะ	3.11	0.82	ปานกลาง
4. มีการประเมินการใช้สื่อ เครื่องมือ และวิธีการนิเทศ เพื่อปรับปรุงพัฒนา	3.01	0.77	ปานกลาง
5. มีการรวบรวมข้อมูล เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานตาม แผนการนิเทศภายใน	3.08	0.83	ปานกลาง
6. มีการติดตามประเมินผลติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอและ บันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน	3.06	0.82	ปานกลาง
7. มีการดำเนินการเป็นแบบประชาธิปไตยในการ ประเมินผลการนิเทศภายใน	3.15	0.85	ปานกลาง
8. มีการให้ครูประเมินตนเองและผลงานของบุคคลอื่นได้ ด้วยส่วนหนึ่ง	3.22	0.82	ปานกลาง
9. การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการ ปรับปรุงงานการศึกษาในโรงเรียน	3.33	0.83	ปานกลาง
10. การนำผลการนิเทศภายในมาปรับปรุงวิธีการสอนของ ครู อาจารย์	3.14	0.80	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน (n =265)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
11. การใช้วิธีการหลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ ในการประเมิน	3.18	0.78	ปานกลาง
12. มีความยืดหยุ่นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เพื่อสามารถนำผลไปใช้ได้เหมาะสม	3.29	0.81	ปานกลาง
รวม	3.15	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 10 ในภาพรวมครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในชั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ดังนี้ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานการศึกษาในโรงเรียน ($\bar{X}=3.33$) มีความยืดหยุ่นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เพื่อสามารถนำผลไปใช้ได้เหมาะสม ($\bar{X}=3.29$) และมีการให้ครูประเมินตนเองและผลงานของบุคคลอื่นได้ด้วยส่วนหนึ่ง ($\bar{X}=3.22$) ส่วนมีการประเมินการใช้สื่อ เครื่องมือ และวิธีการนิเทศ เพื่อปรับปรุงพัฒนา อยู่ในอันดับต่ำสุด ($\bar{X}=3.01$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนและขนาดโรงเรียน

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันที่มีต่อการ
ปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

		จำนวนครู (n = 265)				t	p (2-tailed)
การปฏิบัติงาน การนิเทศภายในโรงเรียน	ปริญญาตรี (n = 243)	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 22)					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	3.23	0.70	3.01	0.80	1.40	0.16	
ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ	3.18	0.71	2.94	0.83	1.54	0.13	
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ	3.22	0.66	2.95	0.77	1.81	0.07	
ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ	3.34	0.71	3.36	0.80	-0.18	0.91	
ขั้นที่ 5 การประเมินผลการ นิเทศ	3.16	0.71	3.09	0.76	0.39	0.69	
รวม	3.23	0.64	3.07	0.75	1.08	0.28	

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ
ปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายชั้น ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

การปฏิบัติงาน การนิเทศภายในโรงเรียน		จำนวนครู (n = 265)				t	p (2-tailed)
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี		มากกว่า 23 ปี			
		(n = 132)		(n = 133)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ขั้นที่ 1	การวางแผนการนิเทศ	3.19	0.69	3.22	0.71	0.39	0.70
ขั้นที่ 2	การเตรียมการนิเทศ	3.15	0.70	3.17	0.73	0.22	0.82
ขั้นที่ 3	การปฏิบัติการนิเทศ	3.20	0.67	3.19	0.67	-0.18	0.86
ขั้นที่ 4	การสร้างขวัญกำลังใจ	3.36	0.75	3.31	0.67	-0.59	0.55
ขั้นที่ 5	การประเมินผลการ นิเทศ	3.17	0.71	3.13	0.71	-0.50	0.62
รวม		3.21	0.65	3.20	0.65	-0.14	0.89

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายขั้นไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก

การปฏิบัติงานการนิเทศ ภายในโรงเรียน / ชั้นที่	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การวางแผนการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.385	3.693	7.748**	0.001
	ภายในกลุ่ม	262	124.861	0.477		
	รวม	264	132.246			
.....						
2. การเตรียมการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.142	3.071	6.158**	0.002
	ภายในกลุ่ม	262	130.666	0.499		
	รวม	264	136.808			
.....						
3. การปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.549	2.774	6.377**	0.002
	ภายในกลุ่ม	262	113.991	0.435		
	รวม	264	119.539			
.....						
4. การสร้างขวัญกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.227	4.113	8.534**	0.000
	ภายในกลุ่ม	262	126.284	0.482		
	รวม	264	134.511			
.....						
5. การประเมินผลการ นิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.168	3.584	7.353**	.001
	ภายในกลุ่ม	262	127.707	0.487		
	รวม	264	134.875			
.....						
การปฏิบัติงานการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.784	3.392	8.427**	0.000
	ภายในกลุ่ม	262	105.464	0.403		
	รวม	264	112.248			

**p < .01

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายชั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติเชฟเฟ (Scheffe) ดังตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

		การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน			
จำแนกตาม	ขนาดโรงเรียน	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	
ขั้นที่ 1 การวางแผนการ นิเทศ		$\bar{X}$	2.99	3.13	3.33
	ขนาดกลาง	2.99	-	0.14	0.39*
	ขนาดเล็ก	3.13		-	0.24
	ขนาดใหญ่	3.33			-
.....					
ขั้นที่ 2 การเตรียมการ นิเทศ		$\bar{X}$	2.96	3.10	3.31
	ขนาดกลาง	2.96	-	0.13	0.35*
	ขนาดเล็ก	3.10		-	0.22
	ขนาดใหญ่	3.30			-
.....					
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการ นิเทศ		$\bar{X}$	3.00	3.15	3.34
	ขนาดกลาง	3.00	-	0.16	0.34*
	ขนาดเล็ก	3.15		-	0.19
	ขนาดใหญ่	3.34			-
.....					
ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญ กำลังใจ		$\bar{X}$	3.07	3.34	3.49
	ขนาดกลาง	3.07	-	0.27	0.42*
	ขนาดเล็ก	3.34		-	0.15
	ขนาดใหญ่	3.49			-
.....					

ตาราง 14 (ต่อ)

จำแนกตาม	การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน				
	ขนาดโรงเรียน		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ		$\bar{X}$	2.92	3.09	3.31
	ขนาดกลาง	2.92	-	0.18	0.39*
	ขนาดเล็ก	3.09		-	0.22
	ขนาดใหญ่	3.31			-
.....					
การปฏิบัติงานการนิเทศภายใน		$\bar{X}$	2.99	3.16	3.36
	ขนาดกลาง	2.99	-	0.17	0.38*
	ขนาดเล็ก	3.16		-	0.20
	ขนาดใหญ่	3.36			-

จากตาราง 14 พบว่าการปฏิบัติงานการนิเทศภายในผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตัวแทนโรงเรียนละ 2 คน จำนวน 11 โรงเรียน รวม 22 คน ได้เสนอปัญหาและเสนอแนะวิธีการแก้ไข ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วจัดลำดับความถี่ ตามขั้นตอนของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ

ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้เสนอแนะสภาพปัญหา และวิธีการแก้ไข ในขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ความถี่ข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ชั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ

ข้อที่	สภาพปัญหา / วิธีการแก้ไข	ความถี่
<u>ด้านปัญหา</u>		
1	งานสอนและงานพิเศษของครูมีมาก ไม่มีเวลาในการนิเทศ	7
2	ขาดการวางแผนการนิเทศร่วมกันที่เป็นระบบ ชัดเจนและถูกต้อง	4
3	มีการวางแผนการนิเทศเป็นระยะตามโอกาส	3
4	ผู้บริหารมีภาระงานมาก ขาดการติดตามอย่างต่อเนื่อง	3
5	ขาดแคลนครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ	2
6	ขาดการประสานงาน การติดตามที่ต่อเนื่อง	2
<u>วิธีการแก้ไข</u>		
1	ร่วมประชุมวางแผนระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้บริหาร โรงเรียน ก่อนเปิดภาคเรียน	3
2	สร้างความตระหนักกับครูให้เห็นความสำคัญของการนิเทศ	2
	ใช้วิธีการนิเทศในที่ประชุมครู	2
3	ควรให้ความสำคัญข้อมูลที่ได้ มีการเก็บอย่างถูกต้อง ถูกวิธีและ ดำเนินการอย่างจริงจัง	2
4	ควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการนิเทศ	2
5	การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศในโรงเรียน	2
6	เพิ่มจำนวนบุคลากรให้พอเหมาะ	2
7	อบรมพัฒนาบุคลากรตามสภาพของปัญหา	1

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะด้านปัญหาเกี่ยวกับงานสอนและงานพิเศษของครูมีมาก ไม่มีเวลาในการนิเทศ มากที่สุด รองลงมา คือขาดการวางแผนการนิเทศร่วมกันที่เป็นระบบ ชัดเจนและถูกต้อง ส่วนข้ออื่น ๆ นับว่าเป็นปัญหาโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

สำหรับข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข เสนอให้มีการร่วมประชุมวางแผนระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นความคิดเห็นของแต่ละคนที่เสนอแนะทั้งปัญหาและวิธีการแก้ไข

ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ

ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้เสนอแนะสภาพปัญหา และวิธีการแก้ไข ในขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ความถี่ข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ

ข้อที่	สภาพปัญหา / วิธีการแก้ไข	ความถี่
<u>ด้านปัญหา</u>		
1	ขาดการเตรียมการนิเทศ และการวางแผนที่เป็นระบบ และจริงจัง	6
2	ขาดบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย งานรับผิดชอบมีมาก	4
3	ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือเรื่องการนิเทศ	3
4	ไม่มีการแต่งตั้งผู้นิเทศ และขาดผู้มีความชำนาญที่จะรับผิดชอบและการติดตามงานและนำการนิเทศ	2
5	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศไม่มีเวลา	2
<u>วิธีการแก้ไข</u>		
1	ผู้บริหารควรตั้งคณะทำงาน เพื่อให้มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ	7
2	ใช้วิธีการนิเทศในที่ประชุมครู	2
3	หาโอกาสพูดคุย สอบถาม เพื่อรับทราบปัญหา	2
4	ศึกษาวิธีการสอน เทคนิคต่าง ๆ	2
5	ให้คณะครูนิเทศซึ่งกันและกันภายในกลุ่มสาระ	2

จากตาราง 16 แสดงว่า ครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะด้านปัญหาเกี่ยวกับขาดการเตรียมการนิเทศ และการวางแผนที่เป็นระบบ และจริงจังมากที่สุด รองลงมา ขาดบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย งานรับผิดชอบมีมาก รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัญหาโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

สำหรับข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข ครูผู้สอน เสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนตั้งคณะทำงาน เพื่อให้มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบมากที่สุด ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นความคิดเห็นของแต่ละคนที่เสนอแนะทั้งปัญหาและวิธีการแก้ไข

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ

ครูผู้สอนได้เสนอแนะสภาพปัญหา และวิธีการแก้ไข ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ

ดังตาราง 17

ตาราง 17 ความถี่ข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ

ข้อที่	สภาพปัญหา / วิธีการแก้ไข	ความถี่
<u>ด้านปัญหา</u>		
1	การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องตามแผน	4
2	การดำเนินการยังไม่ถูกต้องตามขั้นตอนการนิเทศ	3
3	ไม่มีการวางแผนดำเนินการปฏิบัติงาน	1
<u>วิธีการแก้ไข</u>		
1	ผู้บริหารและผู้นิเทศกำกับการนิเทศให้เป็นมาตรฐานและต่อเนื่อง ให้ถือการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน	5
2	จัดวางแผนดำเนินการปฏิบัติงานอย่างละเอียด	5

จากตาราง 17 แสดงว่า ครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะด้านปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องตามแผนมากที่สุด รองลงมา การดำเนินการยังไม่ถูกต้องตามขั้นตอนการนิเทศ

สำหรับข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข ครู เสนอแนะให้ผู้บริหารและผู้นิเทศกำกับการนิเทศให้เป็นมาตรฐานและต่อเนื่อง ให้ถือการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และให้จัดวางแผนดำเนินการปฏิบัติงานอย่างละเอียด

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญ กำลังใจ

ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้เสนอแนะสภาพปัญหา และวิธีการแก้ไข ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ความถี่ข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ

ข้อที่	สภาพปัญหา / วิธีการแก้ไข	ความถี่
<u>ด้านปัญหา</u>		
1	ขาดการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	10
2	การสร้างขวัญกำลังใจไม่ตรงตามสภาพจริง	2

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหา / วิธีการแก้ไข	ความถี่
<u>วิธีการแก้ไข</u>		
1	ผู้บริหารต้องยึดหลักคุณธรรม หลักประชาธิปไตยและใจเปิดกว้าง	3
2	การให้เกียรติหัวหน้ากลุ่มสาระในการร่วมพิจารณาความดีความชอบ	2
3	การให้การสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอในการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน	2

จากตาราง 18 แสดงว่า ครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะปัญหาเกี่ยวกับ ขาดการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มากที่สุด รองลงมา การสร้างขวัญกำลังใจไม่ตรงตามสภาพจริง

สำหรับข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข ครูผู้สอน เสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดหลักคุณธรรม หลักประชาธิปไตยและใจเปิดกว้างมากที่สุด รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัญหาโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

ชั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ

ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้เสนอแนะสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไข ชั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ความถี่ข้อเสนอแนะของครูผู้สอน ชั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ

ข้อที่	สภาพปัญหา / วิธีการแก้ไข	ความถี่
<u>ด้านปัญหา</u>		
1	การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	5
2	ขาดการประเมินผล	4
3	ระบบการประเมินผลไม่มีมาตรฐาน	2
4	ไม่มีการประชาสัมพันธ์ผลการประเมิน	2
<u>วิธีการแก้ไข</u>		
1	จัดระบบ จัดผู้รับผิดชอบ และผู้บริหารติดตามงานอยู่เสมอ ควรทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ ๆ ตามแผน	6
2	ควรประเมินผลตามสภาพจริง	2
3	ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง โดยเฉพาะสิ่งดี ๆ ที่ได้จากการนิเทศ	2

จากตาราง 19 แสดงว่า ครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มากที่สุด รองลงมา ขาดการประเมินผล และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัญหาโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

สำหรับข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข ครูผู้สอน เสนอแนะให้มีการจัดระบบ จัดผู้รับผิดชอบ และผู้บริหารติดตามงานอยู่เสมอควรทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ ๆ ตามแผนมากที่สุด รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัญหาโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

สำหรับการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิดนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้ อิสระ บางคนไม่ได้ตอบ บางคนตอบเพียงบางข้อเท่านั้น จึงทำให้ความถี่ในการตอบคำถามมีความแตกต่างกันมาก

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตอนที่ 1 – ตอนที่ 4 ไปเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนา ดังนี้

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ซึ่งสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิมนั้น มีจำนวน 11 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน ขนาดกลาง จำนวน 3 คน ขนาดเล็ก จำนวน 5 คน จำแนกเป็นผู้บริหารชาย จำนวน 7 คน ผู้บริหารหญิง จำนวน 4 คน ได้ให้สัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 21 – 25 มีนาคม 2547 ณ โรงเรียนนั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ

ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้เสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน คุณลักษณะต่าง ๆ ของนักเรียน ตามเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด
2. บุคลากรทุกฝ่าย ควรร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพนักเรียน การสำรวจความต้องการของครู การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การจัดลำดับ กำหนดทางเลือก การแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ
3. การกำหนดให้ครูส่งแผนการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้บริหารโรงเรียนตรวจก่อนทุกครั้ง และผู้บริหารควรให้เวลาในการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้
4. การเขียนโครงการนิเทศภายในให้ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการ และเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ
5. การนิเทศในที่ประชุมครูประจำเดือนเป็นประจำ

6. การนิเทศภายใน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ควรมีการมอบหมาย แต่งตั้ง ผู้ทำหน้าที่การนิเทศ ในระดับฝ่าย ระดับงานและระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีครูน้อย การนิเทศภายในอาจดำเนินการในระดับโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นิเทศ

ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ

ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้เสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน โรงเรียน ดังนี้

1. การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่การนิเทศ ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ในระดับฝ่าย ระดับงานและระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการเอง
2. ควรให้ครูผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ตนถนัด ทำหน้าที่นิเทศในบางโอกาส
3. ควรเตรียมเครื่องมือการนิเทศ เกณฑ์และข้อตกลงต่าง ๆ ให้พร้อมและมีความชัดเจนและแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้า
4. ควรคำนึงถึงกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันตามธรรมชาติของวิชา
5. การจัดเตรียมวัสดุ สื่อ เอกสาร ต่าง ๆ ไว้อย่างเพียงพอ จะทำให้การนิเทศภายใน ทำได้รวดเร็วขึ้น

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ

ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้เสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน โรงเรียน ดังนี้

1. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน ประชุมปรึกษาหารือ เตรียมการด้านต่าง ๆ ให้พร้อม ก่อนเปิดภาคเรียน
2. การให้คำปรึกษาแนะนำ โดยใช้เทคนิคการพูดคุยมากกว่าการใช้อำนาจหรือการออกคำสั่ง
3. การระดมความคิด การรับฟังความคิดเห็นจากครู เคารพและให้เกียรติในศักยภาพของครู
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ มุ่งเน้นให้ความรู้ใหม่ ๆ ทักษะ และเจตคติ ลงมือปฏิบัติ มากกว่าการบรรยาย
5. การเชิญผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้คำปรึกษา แนะนำในบางโอกาส
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ

ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้เสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การให้ความยุติธรรม ความเป็นธรรม และความโปร่งใส แก่ครูทุกคน
2. การให้การยอมรับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
3. การเสริมแรงและให้กำลังใจ ช่วยเหลือ สนับสนุน
4. การให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน การบริการ สนับสนุนกิจกรรมทาง

ด้านวิชาการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ

ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้เสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ควรจะมีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกันไป โดยเฉพาะการประเมินผลการนิเทศทางด้านวิชาการ
2. การตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนด การประเมินความคิดเห็นของครู
3. การรายงานผลการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุน ในโอกาสต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้สรุปวิธีการศึกษาและผลการค้นคว้าโดยมีสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. วิธีดำเนินการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

วิธีดำเนินการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 547 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 286 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน ที่ใช้การเลือกแบบเจาะจงเพื่อทำการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ซึ่งแบ่งออก 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน
ของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

2.2 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 286 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.65

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติคำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกเป็น 5 ขั้นตอน และสรุปรวมทุกขั้นตอน

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ โดยนำข้อเสนอแนะมาจัดเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย รวมทั้ง 5 ขั้นตอน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน โดยใช้ t - test แบบ Independent Samples และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์โดยการพรรณนา

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปรากฏผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ และ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ มีการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกขั้นตอน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในแต่ละขั้นตอน สรุปผลได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 10 มีการส่งครู อาจารย์ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 9 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูทุกคน และร่วมรับผิดชอบในผลงาน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง อยู่ในระดับมาก

ขั้นที่ 5 การประเมินผล พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนและขนาดโรงเรียน ผลดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายชั้น ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายชั้น ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายชั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะด้านปัญหาเกี่ยวกับงานสอนและงานพิเศษของครูมีมาก ไม่มีเวลาในการนิเทศ มากที่สุด รองลงมา คือการขาดการวางแผนการนิเทศร่วมกันที่เป็นระบบ ชัดเจนและถูกต้อง

ข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข เสนอให้มีการร่วมประชุมวางแผนระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด

ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะด้านปัญหาเกี่ยวกับขาดการเตรียมการนิเทศ และการวางแผนที่เป็นระบบ และจริงจังมากที่สุด รองลงมา ขาดบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย งานรับผิดชอบมีมาก

ข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข เสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนตั้งคณะทำงาน เพื่อให้มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบมากที่สุด

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะด้านปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องตามแผนมากที่สุด รองลงมา การดำเนินการยังไม่ถูกต้องตามขั้นตอนการนิเทศ

ข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข เสนอแนะให้ผู้บริหารและผู้นิเทศกำกับการนิเทศให้เป็นมาตรฐาน และต่อเนื่อง ให้ถือการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และให้จัดวางแผนดำเนินการปฏิบัติงานอย่างละเอียด

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะปัญหาเกี่ยวกับ ขาดการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มากที่สุด รองลงมา การสร้างขวัญกำลังใจไม่ตรงตามสภาพจริง

ข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข เสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดหลักคุณธรรม หลักประชาธิปไตยและใจเปิดกว้างมากที่สุด

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะปัญหาเกี่ยวกับ การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มากที่สุด รองลงมา ขาดการประเมินผล

ข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไข เสนอแนะให้มีการจัดระบบ จัดผู้รับผิดชอบ และผู้บริหารติดตามงาน อยู่เสมอควรทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ ๆ ตามแผนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกเป็น 5 ขั้นตอน และสรุป ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียน ได้เสนอแนะให้มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และควรให้บุคลากรทุกคนร่วมกันวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา การจัดลำดับ กำหนดทางเลือกและดำเนินการแก้ปัญหาตามความต้องการ ควรมีเวลาในการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครู โครงการนิเทศภายในควรมีให้ชัดเจน และควรมีการมอบหมาย แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่การนิเทศ ในระดับต่าง ๆ

ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียน ได้เสนอแนะให้มีการแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่การนิเทศ ในโรงเรียนในระดับต่าง ๆ และครูผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่นิเทศในบางโอกาส การเตรียมเครื่องมือ การนิเทศให้มีความชัดเจน กิจกรรมการนิเทศควรหลากหลาย การจัดเตรียมวัสดุ สื่อ เอกสาร ต่าง ๆ ไว้ อย่างเพียงพอ จะทำให้การนิเทศภายในทำได้รวดเร็วขึ้น

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียน ได้เสนอแนะ ให้มีการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เตรียมการด้านต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนเปิดภาคเรียน ควรให้คำปรึกษาแนะนำ มากกว่าการใช้อำนาจ หรือการออกคำสั่ง การระดมความคิดของครู การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเชิญผู้มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่องมาให้คำปรึกษา แนะนำในบางโอกาส และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารโรงเรียน ได้เสนอแนะ การให้ความยุติธรรมแก่ครู การให้การยอมรับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การเสริมแรงและให้กำลังใจ ตลอดจนการให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน การบริการ สนับสนุนกิจกรรมทางด้านวิชาการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียน ได้เสนอแนะให้มีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน การประเมินความคิดเห็นของครู การรายงานผลการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขั้นการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและขั้นการประเมินผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพลศักดิ์ โชติพานิช (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ ตามตัวแปรประสบการณ์ พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวล องค์กรการ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง ตามทัศนะของครู โดยส่วนรวมและเป็นรายขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ บุญทศ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาลำบากทุกด้าน แต่มีความขัดแย้งกับเสถียร เทียงธรรม (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทุกชั้นอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ นริศรา อุปรกรณ์ศิริการ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศ ภายในโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ รับรู้การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และครูรับรู้การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ สุวัฒนา ทัดเทียม (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานการนิเทศอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศภายใน ถือว่าเป็นนโยบายหลักของโรงเรียนทุกโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้เกิดผลดีจึงมีการปฏิบัติกันในระดับมาก การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

การวางแผนการนิเทศ พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในขั้นตอนนี้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา สุวิทย์พันธุ์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพ และปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าการปฏิบัติ

ตามกระบวนการนิเทศในเรื่องการวางแผนการนิเทศ ปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ทองไทย (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนพบว่าการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะการวางแผนการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายกนั้นไม่มีความชัดเจนในเรื่องการจัดทำโครงการ ผู้บริหารท่านหนึ่งได้ให้ความคิดเห็นว่าการนิเทศภายในมีลักษณะเป็นเหมือนงานประจำที่สามารถทำได้ตลอดเวลา และอาจไม่จำเป็นต้องกำหนดเป็นแผนหรือโครงการก็ได้ เพราะการพูดคุยซักถามก็ถือว่าเป็นการนิเทศเช่นกัน ลักษณะเช่นนี้จึง แสดงว่าการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ครูยังเห็นว่ายังมีปัญหาอยู่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ให้ข้อเสนอแนะด้านปัญหาไว้ว่า โรงเรียนขาดการวางแผนการนิเทศร่วมกันที่เป็นระบบชัดเจนและถูกต้อง พร้อมเสนอวิธีการแก้ไขไว้ว่า ควรให้มีการร่วมประชุมวางแผนระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ บดินทร์ ฐัญญอม (2541 : 75 - 76) ที่ศึกษาพบว่าการวางแผนเป็นยุทธวิธีที่สำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน สมควรที่ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศต้องร่วมกันพัฒนา นอกจากนี้ นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542 : 123) ได้ศึกษาพบว่า การวางแผนการนิเทศเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติร่วมกันจึงทำให้งานสำเร็จ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดรูปแบบ วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือในการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน อยู่ในอันดับต่ำสุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญมากขึ้นเพื่องานการนิเทศภายในจะมีประสิทธิภาพ อย่างเช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 123 - 130) ได้กำหนด การวางแผนการนิเทศการศึกษา (การนิเทศ 100%) ด้านเป้าหมาย โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนการนิเทศภายใน และประชุมชี้แจงนโยบายเดือนละ 1 ครั้ง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ และแนวปฏิบัติงานตามภารกิจของตนซึ่งสอดคล้องกับ การสังเคราะห์งานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2542 : 8) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่าโรงเรียนดำเนินการวางแผนการนิเทศอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการวางแผนการนิเทศจึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รับผิดชอบงานนิเทศจะต้องเตรียมการที่ถูกต้อง เหมาะสม

การเตรียมการนิเทศ พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในขั้นตอนนี้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร เทียงธรรม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี เมื่อพิจารณารายชั้น พบว่า ขั้นตอนการเตรียมการนิเทศ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ครูผู้สอนยังมีข้อเสนอแนะด้านปัญหาเกี่ยวกับขาดการเตรียมการนิเทศ และการวางแผนที่เป็นระบบและจริงจังมากที่สุด รองลงมา ขาดบุคลากร โรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย งานรับผิดชอบมีมาก และเสนอแนะวิธีการแก้ไข โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนตั้งคณะทำงาน เพื่อให้มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบมาก

ที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา หามนตรี (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครู มีทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน ในด้านการเตรียมการด้านต่าง ๆ ก่อนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาจากข้อเสนอแนะของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ว่าโรงเรียน ขาดการเตรียมการนิเทศ และการวางแผนที่เป็นระบบและจริงจังมากที่สุด แสดงว่า ผู้บริหารอาจจะไม่ได้ใช้หลักการ ตามที่กรมวิชาการ (2543 :16-17) กำหนดว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ ครูแกนนำ ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวม ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา การนิเทศการศึกษา ใช้หลักการปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ ดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผน การนิเทศ การปฏิบัติงานนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้ และ พงษ์พร อินพินิจ (2547 : 14 – 15) กล่าวว่า การเตรียมการนิเทศที่ดีนั้น เป็นขั้นตอนเตรียมบุคลากร เตรียมวัสดุอุปกรณ์ เตรียมกิจกรรมให้เรียบร้อยที่สุด เพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ จะทำให้การนิเทศภายในทำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การปฏิบัติการนิเทศ พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในขั้นตอนนี้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีข้อเสนอแนะด้านปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการนิเทศไม่ต่อเนื่องตามแผนมากที่สุด รองลงมา คือ การดำเนินการยังไม่ถูกต้องตามขั้นตอนการนิเทศ และเสนอแนะวิธีการแก้ไข ให้ผู้บริหารและผู้นิเทศ กำกับกับการนิเทศให้เป็นมาตรฐานและต่อเนื่อง ให้ถือการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน จากปัญหาที่ครูเสนอมาจะเห็นได้ว่าอาจมีความสอดคล้องกันในส่วนของจำนวนบุคลากรและภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ดังที่ สุวัฒน์ ทัดเทียม (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาตามลำดับคือ บุคลากรมีจำนวนจำกัด ผู้บริหารโรงเรียนมีภาระงานหลายด้าน ไม่มีเวลาพอ ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับข้อเสนอของครูในโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัดนครนายก ที่ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย งานรับผิดชอบมีมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การส่งครู อาจารย์เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการนิเทศโดยการส่งครูเข้ารับการอบรมนั้นเป็นวิธีการที่ทำได้ง่ายและสะดวก ส่วนการสังเกตการสอนของครู อาจารย์ โดยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศอยู่ในอันดับต่ำสุด ก็เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีภาระงานหลายด้าน ไม่มีเวลาพอ นั่นเอง

การสร้างขวัญกำลังใจ พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในขั้นตอนนี้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดกว่าขั้นตอนอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูพัฒนางานด้าน การเรียน

การสอนได้อย่างเต็มที่ ดังที่ คำนวน สมบูรณ์ (2540 : 21) ได้กล่าวว่าการสร้างขวัญ กำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นการกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สมบัติ ตุ่มธรรมรงค์ (2540 : 197) ที่ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะส่งผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายในโรงเรียน จากเหตุผลข้างต้น จึงกล่าว ได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมี การปฏิบัติงานในเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในอันดับ สูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา มากสอน (2541 : 63) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ขวัญ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศโดยเฉพาะการดำเนินการนิเทศภายในของผู้นิเทศมีการดำเนินงาน ตามแผนที่วางไว้สูงถึงร้อยละ 96.72 ดังนั้นการสร้างขวัญกำลังใจ จะทำให้ครูมีพลังที่จะปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

การประเมินผลการนิเทศ พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในชั้นตอนนี้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลโดยรวมยังต่ำกว่าชั้นตอนอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนการนิเทศในชั้นตอนที่ 1 ที่ ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของโครงการไว้ให้ชัดเจน และเป็นข้อบกพร่องที่พบเป็นประจำของการทำงาน ของคนส่วนใหญ่ ที่มักจะไม่ให้ความสำคัญจริงจังในการประเมินผลกับงานที่ทำผ่านไปแล้ว และส่วนมากจะใช้ การประเมินผลโดยวิธีการสังเกต พูดคุย ซักถาม ดังที่สุจิตรา อุทธิเสน (วัฒนา สุวิทยพันธุ์.2537 : 102 ; อ้างอิงจาก สุจิตรา อุทธิเสน.2533 : 257) กล่าวไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเพียง กุลละวณิชย์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้นิเทศโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตแก้วปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ใน 5 ด้าน ซึ่งด้านการประเมินผลการนิเทศภายใน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา หามนตรี (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการ นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี พบว่า การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง มีข้อคิดเห็นว่า การประเมินผลการนิเทศ ส่วนมากโรงเรียนจะไม่ได้ รวบรวมผลไว้ในลักษณะของเอกสาร แต่จะมีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกันไป โดยเฉพาะการประเมินผลการนิเทศทางด้านวิชาการ ในลักษณะการนิเทศและประเมินผลควบคู่กันไป เพราะงานใน แต่ละช่วงแต่ละตอนอาจจะไม่เหมือนกัน เช่นประเมินผลของรูปแบบการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดผลประเมินผล เป็นอย่างไร เป็นต้น จะไปประเมินภาพรวมทั้งหมดจะ ไม่ได้ผลที่แท้จริงเท่าที่ควร เนื่องจากกิจกรรมมีความหลากหลาย และการประเมินกิจกรรมลักษณะ เดียวกัน แต่ในช่วงเวลาต่างกัน อาจจะใช้วิธีการประเมินแบบเดิมไม่ได้ผล และส่วนหนึ่งยังใช้วิธีการ สังเกต

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สมเพ็ญ กุลละวณิชย์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้นิเทศโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตแก้วปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ใน 5 ด้านพบว่าผู้นิเทศที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุพจน์ อิ่มสงวน (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้านวิชาการในโรงเรียนผู้ใหญ่ที่เปิดสอนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้านวิชาการในโรงเรียนผู้ใหญ่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียน ทั้งระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีนั้นมีการปฏิบัติงานที่ไม่ได้แยกกันโดยเด็ดขาด การรับการนิเทศในด้านต่าง ๆ ก็ไม่ได้แตกต่างกัน อีกทั้งครูทุกคนสามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งวิชาการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตามโอกาสและความเหมาะสมของตน การเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องตามโครงการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น ประการสำคัญการนิเทศภายในถือเป็นนโยบายที่สำคัญของทุกโรงเรียน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์.(2545) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ทุกขั้นตอนของกระบวนการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการที่ครูเข้าไปทำงานในโรงเรียนต่าง ๆ จะต้องได้รับการปฐมนิเทศ เหมือนกัน ประกอบกับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มีความแตกต่างกันน้อยมาก ส่วนมากมีประสบการณ์ในการสอนใกล้เคียงกัน และความตื่นตัวทางด้านวิชาการและมีการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาทุกรูปแบบมาพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน จากเหตุผลดังกล่าวน่าจะเป็นเหตุผลที่ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ทองไทย (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประมวล อ่องกระการ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่าตามทัศนะของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยส่วนรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุภาพร คล้ายเอม (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการ

นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูมีเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกัน และงานวิจัยของ นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศ ภายในโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า การรับรู้ของผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และครู ในขนาดโรงเรียนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันทั้งในแต่ละขั้นตอนและโดยรวม ทั้งนี้ผู้บริหารอาจเข้าใจบทบาทตนเอง ตามที่ กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 307) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับควรมีบทบาทต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ในด้านต่าง ๆ เช่น สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงจัง ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่งวิชาการให้แก่ครู บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุก ๆ ด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่าระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และควรสร้างความเข้าใจในบทบาทของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน รวมถึงขั้นตอนในการนิเทศเพื่อให้ทุกฝ่ายมีการรับรู้ที่ตรงกัน และจะได้ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.2 การนิเทศภายในโรงเรียน ควรมีการจัดทำแผนงานด้านการนิเทศภายในโรงเรียน รวมทั้งกำหนดรูปแบบและระบบการบริหารการนิเทศภายในให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโดยให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

1.3 ผู้บริหารควรปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เข้าร่วมปรึกษาหารือในการวางแผนและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการนิเทศ สื่อ และเครื่องมือการนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิบัติการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- . (2539). คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา การนิเทศ.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานทดสอบทางวิชาการ.
- กรมสามัญศึกษา. (2545). แผนการพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 — 2549)
กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- . (2539). แนวทางการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ประสานมิตร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 .
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2542). เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทาง
การดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิติมา ปรีดีติลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :
อักษรพิพัฒน์.
- คำนวณ สมบูรณ์. (2540). การศึกษาการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาของหัวหน้าการ
ประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ถ่ายเอกสาร.
- จิราวัตร สุขเกษม (2546). การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมิตรภาพ สังกัดกรมสามัญศึกษา
อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรี จันท์เจริญ. (2539). การปฏิบัติงานการนิเทศวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- زاری มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2536). การบริหารและการนิเทศภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี : สำนักวิทย
บริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- เชาว์ศิลป์ จินดาละออง (2545). การวัดผลเพื่อประเมินคุณภาพคนเป็นจุดเริ่มต้นของการ
ปฏิรูปการศึกษา. วิทยาจารย์. 100 23 - 26 มกราคม 2545
- (2544, ตุลาคม) “ปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างคนสร้างชาติ” วิทยาจารย์
100 (7) : 16 – 18
- เดชา มากสอน. (2541). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- เดชา หามนตรี. (2538). การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เตือนใจ แก้วโอภาส และคนอื่นๆ. (2529). ชุดฝึกอบรมการนิเทศการศึกษา เรื่องการสร้างสื่อ
เครื่องมือและพัฒนาวิชาการ. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
เอกสาร ศน. ที่ 2/2529.
- ถิรพล วัฒนประเสริฐ. (2525). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กราฟิการ์ต.
- ทัศนีย์ ตรีธาร. (2544). ความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน
หลักสูตรอุตสาหกรรมบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สารนิพนธ์
กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2542). การรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้อง
กับการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิกร เพ็ญเวียง. (2537). การใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ตำบลแม่มิ จังหวัดลำพูน
วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา ทองไทย. (2542). การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ถ่ายเอกสาร.
- นิเวศน์ คิดยาว. (2542). ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการ
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บดีนทร์ รัชน์อม. (2541). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน. รายงานการค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปัญญา นามปาน. (2542). ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาของการบริหารงานด้านวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 9. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- บุญมี เลากุลสานต์. (2531). ความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ภาคใต้. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม ทรงสะอาด. (2545). ผลการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประมวล องค์กรการ. (2540). ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา จิตรสิงห์, วิโรจน์ พักสุวรรณ และกมล บุญประเสริฐ. (2542). “การนิเทศภายในสถานศึกษา,” ในเอกสารชุดฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงษ์พร อินพินิจ (2547). การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กิ่งอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2544). การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- พิชิต ถนัดคำ (2543). ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พูลศักดิ์ โชติพานิช. (2538). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ลาวัณย์ จักรานวัณ. (2540). ความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาปริญญาโท ภาคพิเศษ สาขาวิชาบริหารธุรกิจสังกัดมหาวิทยาลัยรัฐในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดการศึกษาภาคพิเศษ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อาร์ตกราฟฟิค.
- วัฒนา สุวิทย์พันธุ์ (2537). สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุษบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. (2523). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. สมุทรปราการ : ชนิษฐ์การพิมพ์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). “คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้” ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 18 (3) : 8 - 11
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2546). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สันติราษฎร์บริหารธุรกิจในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. (2545). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ สุนทรเสนี. (2534). เจตคติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ.

- ศุภพร คล้ายเอม. (2540). ความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. ปรินญาณพนธ์.
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สัจด์ อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สมเกียรติ ปิ่นทอง (2546). ปัญหาการบริหารงานการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สมบัติ ตัมธรรมรงค์. (2540). การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมเพียง กุลละวณิชย์. (2545). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของ
ผู้นิเทศในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตแก้วปราการ จังหวัดสมุทรปราการ.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมานจิต พงษ์สนาม. (2542). การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (2547). ผลการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา ปีการศึกษา
2546. นครนายก : กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). การพัฒนาการนิเทศ การศึกษา
การนิเทศ 100 % . หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2541). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร .
กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.
- (2541). การนิเทศภายในโรงเรียนประถม ศึกษาอย่างเป็นระบบ ชุดฝึกอบรมด้วย
ตนเอง. เอกสารนิเทศก์ ลำดับที่ 52/2541 หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักนิเทศและ
พัฒนามาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2539). การนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูป
การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544) การศึกษาของไทย ปี 2544 – 2545 .
กรุงเทพฯ :คุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ
- (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- (2535). แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สิทธิชัย เวศสุวรรณ. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุดาวรรณ พานิชสุโขไพศาล. (2539). ความพอใจของครูต่องิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน
ในเครือข่ายปอโล เดอ ชาร์ต. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธีรัตน์ วงษ์ป้อม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการ
ปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสระบุรี. : วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร ถ่ายเอกสาร.
- สุนัย วงศ์ทอง. (2546). ความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานวิชาการภายใน
โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(บริหารการศึกษา) กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏ
กาญจนบุรี.
- สุพจน์ อิ่มสงวน. (2539). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้านวิชาการในโรงเรียน
ผู้ใหญ่ที่เปิดสอนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ บุญทศ. (2541). ปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. รายงานการค้นคว้าอิสระ
กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสถียร เทียงธรรม. (2542). การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
อุดรธานี. รายงานการค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. กรมสามัญศึกษา. (2531). แนวทางการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน.
กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. อัดสำเนา.
- (2541). การนิเทศเพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทกรีนกรุ๊ป
จำกัด.

- หน่วยศึกษานิเทศก์. คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2541). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน
เอกชนโดยการสังเกตการสอน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อนันต์ ชันทราย. (2535). ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.พิษณุโลก : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- อมรวิทย์ นาครทรรพ (2545). รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน ปี 2545
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อัญชลี โพธิ์ทอง (2541). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ถ่ายเอกสาร.
- อำพร ศรีประทุม. (2546). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในกับการ
พัฒนาการสอนโดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลางของครูอนุบาลในโรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์. (2528). หลักการและแนวทางในการจัดการ
นิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- เอนก ส่งแสง. (2540). การนิเทศการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- Anello, Francisco Rafael. (1996, February). "Behaviors and Attitudes of Teachers
and Principals Concerning Effective Supervision," *Dissertation Abstracts
International*. 56(08) : 2941 - A.
- Clark, Pamela L. (1998, October). "Perceptions of New Hampshire Teachers and
Supervisors Regarding Teacher Supervision," *Dissertation Abstracts
International*. 59(04) : 1018 - A.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essential of Psychological Testing*. New York : Herper Colline
- Hanauer, Janet Ann. (1998). *Relationship Between Characteristics of School Principals and
Theirs Recognition of and Willingness to Share Power*. Arizona : Arizona State
University.
- Jailall, Jerry M.S. (1998, September). "Differentiated Supervision Revisited : Towards
The Development of An Effective Supervisory Model to Promote
Teacher Growth and Instructional Improvement," *Dissertation Abstracts
International*. 59(03) : 675 - A.

- Jeizan, Salha Salim. (1999). *The Role of Supervisors as Educational Leaders in Private Schools in Saudi Arabia(Teachers)*. Minnesota : University of Minnesota.
- Kellough, Noreen and Gail Whyte. (1990, October). "Secondary Principals Self — Perception of Their Responsibilities and Competencies for Instructional Supervision," *Dissertation Abstracts International*. 51(04) : 1185 — A
- Langmuir, David Allan. (1998, June). "Making Sense of Teacher Collaboration : A Case Study of Two Teachers Engagement in Clinical Supervision (Professional Development)," *Dissertation Abstracts International*. 59(7) : 4324 - A.
- Moorc, George Wyatt. (2000). September. *The Supervision and E valuation of High School Principals as Described by Central Office Administrators*" *Dissertation Abstracts International*. 61(5) : 1698 - A
- Palladino, Michael John. (1998). *A Study That Explores Massachusetts Public School Principals' View Regarding Instructional leadership Professional Development Activities*. Massachusetts : Boston College.
- 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.
- Russomano, Arthur Thomas. (1988, October). "Supervision of Instruction in New Jersey as Relates To Skills Identified as Needed for Supervision," *Dissertation Abstracts International*. 49(04) : 688 - A.
- Sergiovanni, Thomas J, and Robert, J.straw off. (1992). *Educational Governance and Administration*. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Willams, Francine Foster. (1994, January). "Clinical Supervision Implementation Strategies And Behavioral Changes : An Ethnography of Elementary School Personal," *Dissertation Abstracts International*. 54(7) : 2425 - A.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงาน
การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ

2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารโรงเรียน ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ฯ
ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในด้าน
ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ
ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ

3. โปรดพิจารณาข้อคำถามและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพการ
ดำเนินงานในโรงเรียนของท่าน เพื่อประโยชน์ในการนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาประกอบ
การพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ข้อมูลใด ๆ ที่ท่านได้ระบุไว้ในแบบสอบถามนี้จะถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะ
ไม่มีผลใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความเอื้อเฟื้อของท่านที่ได้สละเวลาในการตอบ
แบบสอบถามฉบับนี้

นายบุญเลิศ ชัยเดช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างและเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

() หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี สาขา.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน.....

() ปริญญาโท สาขา.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน.....

2. ประสบการณ์ในการสอน

ระบุ จำนวน.....ปี

3. ขนาดโรงเรียน

() 1) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน)

() 2) ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)

() 3) ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนของท่าน

ข้อ	การปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ</u>					
1	มีการสำรวจและจัดลำดับปัญหาที่จะต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน					
2	มีการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุ และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมในการนิเทศภายในโรงเรียน					
3	ครู อาจารย์ มีส่วนร่วมและตัดสินใจร่วมกันในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน					
4	การกำหนดนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียนมีความเหมาะสม					
5	การจัดทำแผนการนิเทศภายในโรงเรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน					
6	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวางแผนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน					
7	กำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน					
8	กำหนดรูปแบบ วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือในการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน					
9	กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายใน ที่ใช้จ่ายประหยัดที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด					
10	มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างชัดเจน					
ข้อ	การปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

11	มีการวางแผนกำหนดเวลาการประเมินก่อนระหว่าง และหลังการดำเนินงานนิเทศภายใน					
12	มีการรวบรวมเอกสาร หลักฐานจากการนิเทศภายในติดตามผลไว้เป็นหลักฐาน					
	<u>ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ</u>					
13	การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่การนิเทศภายในเป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ในโรงเรียน					
14	มีการให้ความรู้และทักษะในการนิเทศแก่ผู้นิเทศและครู อาจารย์					
15	มีการประชุมปรึกษากับครู อาจารย์ เพื่อสร้างการยอมรับความศรัทธา ในกระบวนการนิเทศภายใน					
16	มีการสร้างความเข้าใจให้บุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อก่อให้เกิดผู้นำและผู้ตามที่ดี					
17	มีการประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายใน แก่ครู อาจารย์					
18	มีการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันว่า การนิเทศเป็นการรวมความคิดเพื่อแก้ปัญหา อุปสรรคของการเรียนการสอนร่วมกัน					
19	มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการรับการนิเทศของครู อาจารย์					
20	มีการกำหนดรายละเอียดของวิธีการนิเทศ วิธีการติดตามผลและการรายงาน					
21	มีการกำหนดเรื่องการนิเทศ และจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาสาระในการนิเทศ ตามความต้องการของครูอาจารย์					
ข้อ	การปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	มีการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการนิเทศภายในโรงเรียน					

23	มีการจัดซื้อ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ หนังสือ เอกสาร สื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการนิเทศภายในอย่างเพียงพอ					
24	การจัดให้มีห้องเพื่อศึกษาค้นคว้าสำหรับครู หรือ มุมนครุโดยเฉพาะ จากสื่อประเภทต่าง ๆ					
25	มีการส่งเสริมความร่วมมือของคณะครู อาจารย์ ในการดำเนินการนิเทศภายใน					
	<u>ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ</u>					
26	มีการแบ่งความรับผิดชอบแก่ผู้เกี่ยวข้องและ กำหนดแผนปฏิบัติงานการนิเทศภายในที่แน่นอน					
27	วิธีการนิเทศภายในมีความสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ และความสนใจของผู้รับการนิเทศ					
28	มีการปฏิบัติงานตามกำหนดในปฏิทิน และ ปฏิบัติงานนิเทศภายในตามลำดับก่อนหลัง					
29	มีการกำหนดแนวทาง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติงานตามโครงการร่วมกัน					
30	มีการประชุมปรึกษาครู อาจารย์และบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกันก่อน เปิดภาคเรียน					
31	มีการเชิญผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้ คำปรึกษาแนะนำแก่คณะครู อาจารย์					
32	มีการทำความเข้าใจด้านสื่อ การสาธิตวิธีสอนและ เครื่องมือการนิเทศร่วมกัน					
33	การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน เช่น หลักสูตร แผนการจัดการ เรียนรู้ สื่อ การวัดผลประเมินผล					
ข้อ	การปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
34	มีการประชุม ชี้แจง ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ ภายในอย่างสม่ำเสมอ					
35	มีการส่งครู อาจารย์เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
36	มีการสังเกตการสอนของครู อาจารย์					

37	มีการนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศภายในไปสรุปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ					
38	มีการกำกับติดตามงานการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง					
	ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ					
39	มีการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศการสอน					
40	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
41	การให้การยอมรับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม					
42	มีการประกาศเกียรติคุณและยกย่องครู อาจารย์ที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
43	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูและเป็นที่ปรึกษาที่ดี					
44	การให้ครูลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
45	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน					
ข้อ	การปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
46	ผู้บริหารโรงเรียน ได้เยี่ยมเยียน พูดคุย ทักทาย ให้ความอบอุ่นอย่างทั่วถึง					
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุภาพอ่อนโยน เสมอต้นเสมอปลาย					
48	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูทุกคน และร่วมรับผิดชอบในผลงาน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง					

49	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่นำเสนอและเชื่อมโยงความคิดเห็นที่หลากหลายของครู					
50	มีการประสานงาน ประชาสัมพันธ์ให้ครู อาจารย์ รับทราบถึงความสำเร็จของงานทุกขั้นตอน					
51	สร้างการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และทัศนคติที่ดีต่องานการทำงานเพื่อส่วนรวม					
	ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ					
52	มีการกำหนดแผนประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					
53	การประเมินผลการดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกัน					
54	มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องทุกระยะ					
55	มีการประเมินการใช้สื่อ เครื่องมือ และวิธีการนิเทศ เพื่อปรับปรุงพัฒนา					
56	มีการรวบรวมข้อมูล เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายใน					
57	มีการติดตามประเมินผลติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน					
ข้อ	การปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
58	มีการดำเนินการเป็นแบบประชาธิปไตยในการประเมินผลการนิเทศภายใน					
59	มีการให้ครูประเมินตนเองและผลงานของบุคคลอื่นได้ด้วยส่วนหนึ่ง					
60	การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานการศึกษาในโรงเรียน					
61	การนำผลการนิเทศภายในมาปรับปรุงวิธีการสอนของครู อาจารย์					
62	การใช้วิธีการหลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน					

63	มีความยืดหยุ่นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์ เพื่อสามารถนำผลไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม					
----	---	--	--	--	--	--

ตอนที่ 3 (เฉพาะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ฯ)

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการ
นิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ
ขั้นที่ 2 การเตรียมการนิเทศ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ
ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ

1. การวางแผนการนิเทศภายใน

1.1 สภาพปัจจุบัน / ปัญหา.....

.....

1.2 วิธีการแก้ไข.....

.....

2. การเตรียมการนิเทศภายใน

2.1 สภาพปัจจุบัน / ปัญหา.....

.....

2.2 วิธีการแก้ไข.....

.....

3. การปฏิบัติการนิเทศภายใน

3.1 สภาพปัจจุบัน / ปัญหา.....

.....

3.2 วิธีการแก้ไข.....

.....

4. การสร้างขวัญกำลังใจ

4.1 สภาพปัจจุบัน / ปัญหา.....

.....

4.2 วิธีการแก้ไข.....

.....

5. การประเมินผลการนิเทศภายใน

5.1 สภาพปัจจุบัน / ปัญหา.....

.....

5.2 วิธีการแก้ไข.....

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงาน
การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....โรงเรียน

.....

อำเภอ.....จังหวัดนครนายก วันที่เดือนปีที่สัมภาษณ์.....เวลาที่
สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของ
ท่าน

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ระดับการศึกษา

() 1) ปริญญาตรี

() 2) ปริญญาโท

2. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

() 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

() 2) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

() 1) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน)

() 2) ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)

() 3) ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน

หมายเหตุ จะนำผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามของครู มาเป็นประเด็นในการ
สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ประเด็นการ สัมภาษณ์	สภาพการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
การวางแผนการ นิเทศ		
การเตรียมการ นิเทศ		
การปฏิบัติการ นิเทศ		
ประเด็นการ สัมภาษณ์	สภาพการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน	ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การสร้างขวัญ กำลังใจ		
การประเมินผล การนิเทศ		

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงาน
การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง () ผู้อำนวยการ () อาจารย์
ใหญ่
โรงเรียน.....อำเภอ.....จังหวัดนครนายก
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....เวลาที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความ และเขียนข้อความ ที่ตรงกับ
สภาพที่เป็นจริงของท่าน

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ระดับการศึกษาสูงสุด

() 1) ปริญญาตรี สาขา.....

() 2) ปริญญาโท สาขา.....

2. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

ระบุจำนวน.....ปี

3. ขนาดโรงเรียน

() 1) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน)

() 2) ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)

() 3) ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – สกุล

นายบุญเลิศ ชัยเดช

วันเดือนปีเกิด

6 กันยายน 2506

สถานที่เกิด

อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

1350/4 ถนนปทุมมาลัย ตำบลแม่กลอง อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรสงคราม 75000

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ 2 ระดับ 7

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์

แขวงคลองเตย เขตคลองเตย จังหวัด

กรุงเทพมหานคร 10110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2525

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิเชียรมาตุ จังหวัดตรัง

พ.ศ. 2527

ป.กศ.สูง สาขาการพัฒนาชุมชน วิทยาลัยครูสงขลา จังหวัด

สงขลา

พ.ศ. 2529

กศ.บ. วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สงขลา

จังหวัดสงขลา

พ.ศ. 2548

กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
กรุงเทพมหานคร