

การศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

สารนิพนธ์
ของ
เอื้ออารี ท้วมเสม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

การศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

สารนิพนธ์
ของ
เอื้ออารี ท้วมเสม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

บทคัดย่อ
ของ
เอื้ออารี ท้วมเสม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

เอื้ออารี ท้วมเสม. (2549). การศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ พบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของข้าราชการครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ จำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา พบว่าระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศใน 3 ด้าน จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูวิชาการ จำนวน 5 คน มีความเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีเวลาน้อย ส่วนใหญ่ทำงานตามนโยบายหรืองานเร่งด่วน เขตปฏิบัติการนิเทศมีจำนวนโรงเรียนไม่เท่ากัน ทำให้การนิเทศไม่ครบตามที่กำหนด การนิเทศเป็นทีมมีน้อย ส่วนมากเป็นการนิเทศเป็นรายบุคคล การใช้เครื่องมือในการนิเทศมีน้อย การบันทึกผลการนิเทศ และการรายงานของผู้นิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบไม่ต่อเนื่อง

A STUDY THE PERFORMANCE OF THE SUPERVISION STRATEGIES
IN SMALL PRIMARY SCHOOL OF SARABURI EDUCATION AREA OFFICE 2

AN ABSTRACT
BY
MISS UAAREE TAUMSEM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2006

Uaaree Taumsem. (2006). *A Study of the Performance of Supervision Strategies in Small Primary School of Saraburi Educational Area Office 2*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr.Puongrat Kesonpat.

The purposes of this research were to study the performance of supervision strategies in small primary schools of Saraburi Educational Area Office 2 in 3 aspects, i.e. comprehensive supervision, continual supervision and qualitative supervision as perceived by government teachers; compare the performance of supervision according to the perceptions of the government teachers by position, educational qualification, and work experience. The samples were 104 government teachers (school principals and academic teachers) in small primary schools of Saraburi Educational Area Office 2. The instrument used for collecting data was a Likert-type questionnaire. Cronbach's Coefficient Reliability Alpha for the instrument was .94. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA. A follow-up Scheffe test was applied to determine specific group differences.

The main research findings were as follows.

1. The performance of supervision strategies in small primary schools of Saraburi Educational Area Office 2 as a whole was perceived at the moderate level. When considered individual aspects, i.e. the comprehensive supervision, continual supervision and qualitative supervision, they were also perceived at the moderate level.

2. Comparisons of the performance of supervision strategies in small primary schools as a whole as perceived by the government teachers with different work experience revealed significant difference at .01 level: the government teachers with lower than 10 year experience and those with 10-20 year experience had higher perceptions than those with more than 20 year experience. The government teachers with different position and educational level did not differently perceive the performance.

3. The results of interviews conducted with 7 school principals and 5 academic teachers regarding individual aspects of the performance of supervision strategies were concluded as follows. The supervisors had little time, most of their time was spent on urgent policy and task. The supervision areas did not have equal number of schools which affected incomplete supervision schedule. Little team supervision was practiced, most were individual supervision. Little instrument was used in the supervision. The records and reports of supervision results were not continuously distributed to those involved.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.อรรณณ ตันท์เจริญรัตน์ กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ท่านทั้งสามได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำตรวจแก้ไขและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย ที่ได้ให้คำแนะนำ ชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลีบกุหลาบ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.แสน สมนึก หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 นายชุมพร บุญน้อม ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดโป่งมงคล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 2 และนางสาวแหวนไพลิน เย็นสุข ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุง เครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามและส่งกลับคืนเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อเจี๊ยง ท่วมเสม คุณแม่สำเภา ท่วมเสม ผู้ให้กำเนิด ให้ การศึกษาและให้กำลังใจผู้วิจัยอย่างสูงยิ่งตลอดมา ขอขอบคุณ พี่ๆ น้องๆ เพื่อน ๆ นิสิตบริหาร การศึกษา(องค์กรัก) รุ่น 4 ที่ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาตั้งแต่เริ่มต้น การศึกษาจนถึงปัจจุบัน

เอื้ออารี ท่วมเสม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.....	8
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	8
ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	10
ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา.....	14
หลักการนิเทศการศึกษา.....	15
กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	20
เทคนิคการนิเทศการศึกษา.....	25
ผู้นิเทศการศึกษา.....	39
ยุทธศาสตร์การนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2.....	46
ยุทธศาสตร์การนิเทศอย่างทั่วถึง.....	48
ยุทธศาสตร์การนิเทศอย่างต่อเนื่อง.....	50
ยุทธศาสตร์การนิเทศอย่างมีคุณภาพ.....	52
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
งานวิจัยในประเทศ.....	60
งานวิจัยต่างประเทศ.....	68

3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	72
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	92
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	93
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
	อภิปรายผล.....	96
	ข้อเสนอแนะ.....	100
	บรรณานุกรม.....	102
	ภาคผนวก.....	110
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111
	ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	124
	ภาคผนวก ง หนังสือราชการ.....	126
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	132

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู.....	78
2	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	79
3	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียน ขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง.....	80
4	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียน ขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	81
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	82
6	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	83
7	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียน ขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้านโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	84
8	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียน ขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศ อย่างทั่วถึงเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	85
9	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียน ขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศ อย่างต่อเนื่องเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	86

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียน ขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศ อย่างมีคุณภาพเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	87
11 จำนวนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศใน โรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ของ ข้าราชการครูได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการ ในการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ใน 3 ด้าน.....	88
12 จำนวนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ของ ข้าราชการครูได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการ ในการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ใน 3 ด้าน.....	90
13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง จำแนกเป็นรายข้อ.....	121
14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายข้อ.....	122
15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	123

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
2 กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	22
3 กระบวนการวิจัย.....	34
4 ยุทธศาสตร์การนิเทศ.....	47
5 การปฏิบัติการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษา เป็นบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพคน เป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน และเตรียมคนให้เข้าไปสู่สังคมยุคใหม่อย่างมั่นคง และรู้ทันโลกในภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างรวดเร็วตลอดเวลา และเป็นโลกแห่งการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษา จำเป็นที่จะต้องพัฒนาคนให้มีความเข้มแข็งทางปัญญา มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและสร้างความรู้ใหม่ได้ เพื่อที่จะสามารถดำเนินชีวิตและก้าวไปในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสมมั่นคง โดยที่ยังรักษาความเป็นไทยไว้ได้อีกทั้งอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติและเพื่อนมนุษย์อย่างสันติสุข ซึ่งการศึกษานั้นเป็นทั้งการพัฒนาและเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนา คือเป็นการพัฒนาตัวบุคคลขึ้นไปโดยพัฒนา ตัวคนทั้งคนหรือพัฒนาทั้งชีวิต ตัวการพัฒนาคือการศึกษา เมื่อผู้เรียนมีการศึกษาแล้วก็จะเอาคุณสมบัติที่ตัวมีซึ่งเกิดจากการศึกษาไปเป็นเครื่องมือพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 ข : คำนำ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษา ในมาตรา 43 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย จากสาระสำคัญในรัฐธรรมนูญนำไปสู่การจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การประกาศใช้ทำให้เกิดการตื่นตัวครั้งยิ่งใหญ่ของ ครู – อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาลักษณะของคนไทยที่พึงปรารถนา คือ ดี เก่ง และมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 1) ความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาของไทยในเบื้องต้นแรกจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาก่อนอื่น ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาเป็นสถานที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ การพัฒนาตนเองของสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างรีบด่วน โดยสถานศึกษาควรมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีการดำเนินการจัดการในลักษณะผสมผสานระหว่างกระบวนการบริหารกับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 6) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับประกอบไปด้วยกระบวนการที่สำคัญ 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้กระบวนการบริหารจะเป็นกระบวนการที่ชัดเจนอยู่ในระบบการบริหารราชการ ส่วนกระบวนการเรียนการสอนนั้นเป็นกระบวนการหลักในการจัดการเรียนรู้ให้กับเยาวชน ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติ

สำหรับกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการเสริมคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาจึงเป็นการปฏิบัติงานสนับสนุนความสามารถของครูให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริง การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพของ นักเรียน แต่การดำเนินงานกระทำโดยผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหวังว่า กิจกรรมต่างๆที่ครูได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 ก : คำนำ)

ในการดำเนินการนิเทศการศึกษาที่ผ่านมาการปฏิบัติงานยังมีปัญหาในทุกระดับซึ่งคุณภาพงานยังไม่ชัดเจน ผลผลิตของการนิเทศการศึกษายังไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเท่าที่ควร อีกทั้ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ใช้โครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ซึ่งได้มีประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป โดยมีหน่วยงานหลักที่เป็นนิติบุคคล 5 ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการจัดโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขต ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาว่าสามารถส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จึงได้มีนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในเรื่องการนิเทศการศึกษา ขึ้นเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปฏิบัติงานนิเทศตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ให้โรงเรียนทุกแห่งได้รับการนิเทศและใช้กระบวนการนิเทศ ในการพัฒนาวิชาการ ตลอดจนร่วมทำความเข้าใจและสนับสนุนให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งให้การศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมาย โดยแต่ละสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาให้จัดศึกษานิเทศก์ดูแลโรงเรียน 1 คน ต่อ 10 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงาน 1 ใน 175 เขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยอำเภอ 5 อำเภอ ของจังหวัดสระบุรี คือ อำเภอแก่งคอย อำเภอมวกเหล็ก อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง และอำเภอวังม่วง มีโรงเรียนในสังกัดในปีการศึกษา 2548 ทั้งหมด 167 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 58 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 34.73 ของโรงเรียนทั้งหมด โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนมาก และปัญหาด้านการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินการจัดการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ การจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูไม่สอดคล้องกับหลักสูตร

ขาดแคลนอัตรากำลังครู ครูไม่ครบชั้น ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน และมีภาระการใช้
 งบประมาณด้านการลงทุนสูงมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2. 2548 ข : 33)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายใน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 กำหนดให้กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การ
 จัดการศึกษา มีภาระหน้าที่ วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารระบบบริหาร
 และจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
 ได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดสถานศึกษาเป็นฐาน โดยได้มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ ดำเนินงาน
 นิเทศการศึกษาตามนโยบาย การนิเทศติดตามผลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ได้กำหนดเขตพื้นที่ปฏิบัติการนิเทศ เป็น 21 กลุ่มนิเทศ แต่ละกลุ่มนิเทศประกอบด้วยโรงเรียน
 ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 6 – 10 โรงเรียน มีศึกษานิเทศก์รับผิดชอบสถานศึกษา
 ในเขตพื้นที่การศึกษา 21 คน แต่ผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมายังไม่บรรลุ
 เป้าหมายเท่าที่ควร การนิเทศการศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับหนึ่งเท่านั้น
 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2
 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง การนิเทศอย่างต่อเนื่อง และการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

ผู้วิจัยปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่รับผิดชอบการนิเทศการศึกษาโดยตรง
 และมีบทบาทสำคัญในการนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กตามยุทธศาสตร์การนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาสระบุรี เขต 2 จึงต้องการศึกษายุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 นั้นเป็นอย่างไร เหมาะสม เพียงใด โดยยึดกรอบแนวปฏิบัติ
 การนิเทศ 3 ด้าน คือ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศ
 อย่างมีคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัย ครั้งนี้ จะนำเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนา
 และปรับปรุงการนิเทศการศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน และ
 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้าน
 การนิเทศอย่างมีคุณภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการ

นิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยจะทำให้ทราบระดับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ว่าปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด จะเป็นข้อเสนอสู่ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ซึ่งจะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานนิเทศการศึกษาตามยุทธศาสตร์การนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพและเข้มแข็งยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง
2. ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 58 คน ครูวิชาการ จำนวน 58 คน รวมทั้งสิ้น 116 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดที่มีสถานภาพเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน และครูวิชาการ จำนวน 52 คน ในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1.1 ตำแหน่ง
 - 1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - 1.1.2 ครูวิชาการ
- 1.2 วุฒิการศึกษา
 - 1.2.1 ปริญญาตรี
 - 1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.3 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.3.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 1.3.2 10 - 20 ปี
 - 1.3.3 20 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง การนิเทศอย่างต่อเนื่อง การนิเทศอย่างมีคุณภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ยุทธศาสตร์การนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานตามแนวทางหรือวิธีการที่จะทำไปสู่ความสำเร็จในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด 3 ด้าน ดังนี้

1.1 การนิเทศอย่างทั่วถึง หมายถึง ผู้นิเทศปฏิบัติงานร่วมกับผู้รับการนิเทศในพื้นที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนด้านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการประกันคุณภาพการศึกษา ครบทุกโรงเรียน

1.2 การนิเทศอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้นิเทศมีกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนด้านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่เสมอจนบรรลุเป้าหมายการพัฒนา

1.3 การนิเทศอย่างมีคุณภาพ หมายถึง ผู้นิเทศได้กำหนดจุดพัฒนาโดยใช้วิธีการและนวัตกรรมการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร

สถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนด้านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการประกันคุณภาพการศึกษา

2. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการ หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548

3. ตำแหน่ง หมายถึง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับการแต่งตั้ง ในปีการศึกษา 2548 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการ

4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548

5. ครูวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการ ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548 จำแนกเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

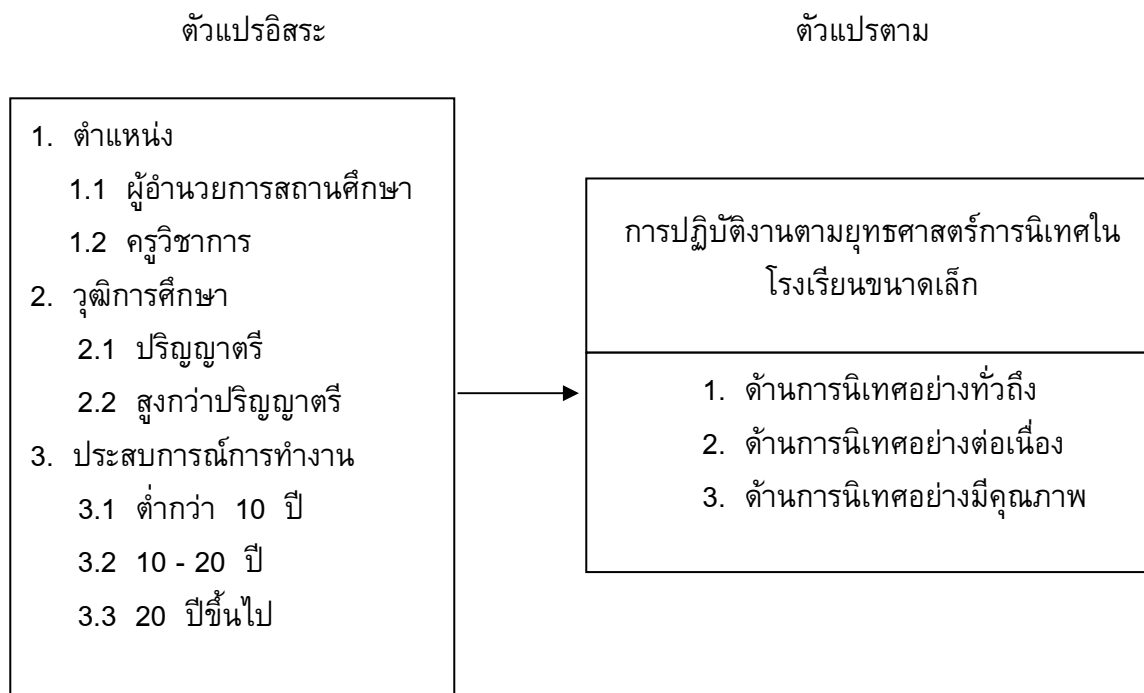
7. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งหรือรักษาราชการในตำแหน่งหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการ ในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548 จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป

8. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่มีนักเรียนในปีการศึกษา 2548 จำนวน 120 คนลงมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากเอกสารงานวิจัย จากนโยบายการนิเทศ 100 % สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 ก : 1) และเทคนิควิธีการนิเทศการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จของศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศ ตามภารกิจในโครงสร้างใหม่ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาเป็นกรอบในการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ใน 3 ด้าน คือ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

จากแนวความคิดนี้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการ ศึกษาการ ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง (ดวงปาน สวงรัมย์. 2545 : บทคัดย่อ) วุฒิการศึกษา(สิทธิชัย เวศสุวรรณ. 2541 : 74, สมเพ็ญ กุลละวณิชย์. 2545 : 89) และประสบการณ์การทำงาน (มาลี จุฑา. 2542 : 57, ยุกา วิริพรมย์กุล. 2545 : 100) โดยกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานในการวิจัย

การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ แตกต่างกัน จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มี ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาดำรง เอกสาร ทฤษฎี และงานด้านวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประกอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 หลักการนิเทศการศึกษา
 - 1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา
 - 1.6 เทคนิคการนิเทศการศึกษา
 - 1.7 ผู้ให้การนิเทศการศึกษา
2. ยุทธศาสตร์การนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2
 - 2.1 ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง
 - 2.2 ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
 - 2.3 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการการนิเทศการศึกษา

การจัดการศึกษาจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ให้คำแนะนำ ช่วยส่งเสริม และสนับสนุนแก่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา กิจกรรมที่ทำเรียกว่า การนิเทศการศึกษา

1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษา ได้เปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของการศึกษา แต่เดิมเป็นไปเพื่อตรวจสอบ ควบคุม กำกับให้เป็นไปตามที่ผู้นิเทศแนะนำ ดังที่ ไวส์ ; และโลเวลล์ (Wiles ; & Lovell. 1975 : 6) ได้กล่าวว่า ในปี ค.ศ. 1920 การนิเทศนั้นมีการอยู่ในการสั่งการ

บอกกล่าว และตรวจสอบเพื่อที่จะได้ทราบ ผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ จนกระทั่ง ปี ค.ศ. 1957 เป็นปีที่รัสเซียส่งดาวเทียม Sputnik ขึ้นโคจรรอบโลกเป็นผลสำเร็จทำให้รัฐบาลอเมริกาหันมาให้ความสนใจกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศมีการปรับปรุงหลักสูตรเด่นชัด ศึกษานิเทศก์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงมีการปรับบทบาทครั้งยิ่งใหญ่ นิยามของการนิเทศการศึกษาจึงถูกเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้อย่างกว้างๆ เหมาะสมกับแนวคิดและปรัชญาการศึกษาของแต่ละยุค เช่น อเนก ส่งแสง. (2540 : 2) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การให้บริการเสริมวิชาการ การจัดครูเข้าสอน การสื่อการสอน การประเมิน ตลอดจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

บันลือ พฤกษ์วัน (2537 : 2) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาก็คือเป็นงานในรูปกระบวนการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน และปรับปรุงวิธีสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กมล ภูประเสริฐ (2540 : 15) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ การทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่พึงปฏิบัติเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

ปราการ เจริญสุรสกล (2540 : 20) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลและปัญญาในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะปฏิบัติได้ถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุด

อเนก ส่งแสง (2540 : 3) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นบริการทางการศึกษาด้านต่างๆ ทั้งในเรื่องแนวความคิด กิจกรรม กระบวนการ เนื้อหาสาระทั้งการบริการและ ธุรการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันจัดทำขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อส่งผลไปสู่การเรียนที่ดีของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 ก : 6) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการช่วยเหลือปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สเปียร์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 1 ; อ้างอิงจาก Spears) กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 2) ให้ความหมายของการนิเทศว่า คือกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ

อริศรา มีชัย (2542 : 9) ให้ความหมายการนิเทศว่า กระบวนการทำงานของผู้มีหน้าที่นิเทศในการที่จะช่วยเหลือและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงการสอน โดยมีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543 : 54-60) ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาไว้ว่า คือ การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่วางไว้

กู๊ด (Good. 1973 : 535) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้จักการปรับปรุงการสอนช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษาช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยปรับปรุงวัสดุและเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีการสอน และช่วยปรับปรุงการประเมินผล

แฮร์ริส (Harris. 1975 : 10-11) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินงานการเรียนการสอนในโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

บริกส์ ; และจัสท์แมน (Briggs ; & Justman. 1982 : 2) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การประสานงาน การกระตุ้น และการแนะนำ เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงาม

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น ที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้นั้น พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนา ปรับปรุง คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2533 ข. : 4)

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. เพื่อแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการดำเนินงาน จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

3. เพื่อพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี รูปแบบการสอนและการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ อันจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน และ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานดังกล่าวได้ รวมทั้งให้มีขวัญและกำลังใจในการ ดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ

5. เพื่อให้คำปรึกษาและประสานงานทางวิชาการแก่สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หรือสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานองค์การระหว่าง ประเทศ

6. เพื่อประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดำเนินโครงการและงานพัฒนาต่างๆ ที่กระทรวง และกรมมอบหมายไปยังเขตการศึกษา จังหวัดและอำเภอ

ส่วนหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ได้ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 4-5)

1. เพื่อให้โรงเรียนสังกัด กรมสามัญมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2. เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารและจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามที่กำหนด ไว้ในหลักสูตรมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ความ ต้องการของท้องถิ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

4. เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใน การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติและพัฒนางานตามหน้าที่

6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างงานในสังกัดกรมสามัญศึกษา หน่วยงานของรัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศ ส่วนกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนในสังกัดไว้ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 213)

1. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
 2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
 3. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา การวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ
 4. เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา
 5. เพื่อส่งเสริม การศึกษา วิจัย และพัฒนาให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีคุณภาพได้มาตรฐาน
- จะเห็นได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษานั้น เป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครู กระตุ้นให้ครูใช้วิธีสอนแนวใหม่ ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านอาชีพ มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้ได้ประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนเพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงการสอนของตนเองรวมทั้งเพื่อเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุปคือ มุ่งพัฒนาคนและพัฒนางานนั่นเอง

ตามแนวคิดของ บริกส์ ; และจัสท์แมน (Briggs ; & Justman. 1982 : 6- 8) ได้สรุปความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา ไว้ 4 ข้อ คือ

1. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ ได้แก่
 - 1.1 การประชุมต่างๆ
 - 1.2 การจัดอบรมแบบ Work Shop
 - 1.3 การไปเยี่ยมศูนย์ทดลองต่างๆ
 - 1.4 การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ครูได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ในด้านวิชาการ
 - 1.5 ทำการทดลองหลักสูตร หนังสือเรียน และวิธีสอน
 - 1.6 ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการศึกษา

2. การส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู ได้แก่

- 2.1 ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- 2.2 ส่งเสริมทดลองกิจกรรมต่างๆ ที่ครูสนใจอยากจะทำ
- 2.3 เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ

(Professional Association)

- 2.4 ส่งเสริมครูที่มีความสามารถพิเศษในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ
- 2.5 ส่งเสริมครูได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาหาความรู้หรืองาน

ที่เขาสอนใจ

- 2.6 ส่งเสริมให้ครูสนใจในกิจกรรมต่างๆ ของสมาคมอาชีพครูภายในประเทศ

และของนานาชาติ

3. ปรับปรุงการสอนของครู

- 3.1 การพิจารณาคัดเลือกครูให้มีความสามารถ และมีประสิทธิภาพเข้ามา

ทำการสอน

- 3.2 การจัดงานและมอบหมายงานที่ถูกต้องและตรงกับความสามารถของครู
- 3.3 ให้มีโอกาสดำเนินการการสอนที่ดีให้แก่ครู
- 3.4 เปิดประชุมอบรมครูเพื่อศึกษาปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน
- 3.5 ทำการสาธิตการสอนที่ดีให้แก่ครู
- 3.6 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนครู และสังเกตการสอนระหว่างโรงเรียนต่างๆ

4. ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและผู้ปกครองประชาชนใน

ประชาคมของตน

- 4.1 ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง ครู นักเรียนและผู้ปกครองประชาชน

ในประชาคมของตน

- 4.2 ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ ของประชาคม
- 4.3 ส่งเสริมให้มีประชาคมผู้ปกครองขึ้นในโรงเรียน
- 4.4 ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง ในการแก้ปัญหาต่างๆ ทาง

การศึกษา

- 4.5 ส่งเสริมให้ประชาชนสนใจในกิจกรรมของโรงเรียน
- 4.6 จัดทำโรงเรียนให้เป็นศูนย์ของประชาชน
- 4.7 ส่งเสริมให้ครูรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการนำในประชาคมนั้นๆ

จากความมุ่งหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการนิเทศการศึกษามุ่งที่จะช่วยเหลือ และ ประสานงานในด้านวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุง และประเมินผลการเรียน การสอนตลอดจนช่วยให้เกิดความมั่งคั่งทางวิชาชีพครูและสร้างสัมพันธ์อันดีแก่ชุมชน

1.3 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐานในการที่จะพัฒนาคนให้ได้ผลดีมีคุณภาพขึ้นอยู่กับ 3 กระบวนการ คือกระบวนการบริหารการศึกษา กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งทั้ง 3 กระบวนการจะต้องมีความสอดคล้องร้อยรัดกัน จึงทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน เมื่อบุคลากร ที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้รับความรู้ ได้รับการแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ได้รับความช่วยเหลือในส่วนที่มีปัญหา มีการนิเทศ ติดตาม รวมทั้งให้กำลังใจจากผู้นิเทศแล้วก็สามารถที่จะ พัฒนางาน พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นั่นก็ย่อมหมายถึงนักเรียนก็จะมี คุณภาพตามไปด้วย และมีนักศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 263 – 264) กล่าวว่า ในปัจจุบันการนิเทศการศึกษามีความ จำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอนมากด้วยเหตุผล ดังนี้

1. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก จำเป็นต้องมีการนิเทศเพื่อเป็นการ ให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน
2. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครูแม้ว่า ครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในการเตรียม การสอน
3. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน
4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้บุคคลทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

บันลือ พฤษะวัน (2537 -11) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การจัดการศึกษาทุกระดับ จะต้องรับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาย่อมจะช่วยให้ การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 5) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการนิเทศ การศึกษาไว้ว่า เกิดจากสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการที่จะพัฒนาคน พัฒนางาน และ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษาจึงมีความ จำเป็น ดังนี้

1. สังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความรู้สาขาต่างๆ เพิ่มขึ้น และเทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว บุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการนิเทศการศึกษา ก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
 2. การนิเทศการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้กระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย
 3. การนิเทศการศึกษามีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการรักษาควคุมมาตรฐานการศึกษาของประเทศ
 4. การประสานงานที่จะให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้ความช่วยเหลือตามสภาพที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้กิจกรรมการนิเทศเป็นตัวกระตุ้นหรืออำนวยความสะดวก หรือ เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม
- ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษา ก็เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งวิชาชีพครูให้คงงามทันต่อการเปลี่ยนแปลง การขยายตัวทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษายังช่วยรักษามาตรฐานของการศึกษา ทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงๆ ขึ้นไป ดังนั้น ผู้มีหน้าที่นิเทศจึงควรจะต้องดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หรือสามารถช่วยเหลือตัวเองในการสอนได้ ทำให้ครูสามารถก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่

1.4 หลักการนิเทศการศึกษา

การที่จะดำเนินการนิเทศให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องมีหลักในการปฏิบัติ เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและประสบผลสำเร็จ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

เบอร์ตัน ; และบรูคเนอร์ (กิตติมา ปรีดีติติก. 2532 : 274 ; อ้างอิงจาก Burton ; & Brueckner. 1965 : 71- 72) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ (Theoretically Sown) การนิเทศการศึกษาที่ดี ควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่วางไว้ ควรเป็นไปตามความจริง และกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
2. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) การนิเทศการศึกษาควรเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีการปรับปรุงและประเมินผล การนิเทศควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูลและการสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) การนิเทศการศึกษาจะต้องเคารพในความแตกต่างของบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. การนิเทศการศึกษา ควรจะเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) การนิเทศการศึกษาควรเป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

อาดัม ; และดิกกี (ปริยาพร วงศ์อรุณโรจน์. 2534 : 10 ; อ้างอิงจาก Adams ; & Dickey. 1956) ได้ให้หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับ การนิเทศการสอน ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม
 - 1.1 การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักวิธีสอนต่างๆ
 - 1.2 ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการเฉพาะ ให้เทคนิควิธีสอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
 - 1.3 พัฒนาให้ความเชื่อมั่นในการสอน และมีประสบการณ์ในการใช้สื่อการสอน
 - 1.4 พัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
 - 1.5 พัฒนาประมวลรายวิชา โครงการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน
 - 1.6 ร่วมมือจัดทำสื่อการสอนชนิดต่างๆ ที่จำเป็นและหาได้ในโรงเรียนในท้องถิ่น
 - 1.7 ช่วยพัฒนาประสบการณ์การประเมินผลและเทคนิคการใช้ และเตรียมเครื่องมือประเมินผล
 - 1.8 ช่วยวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียนและปัญหาอื่นๆ
2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย
 - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางการศึกษามากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง
 - 2.2 ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ครูมีอิสระใช้ความสามารถของตนเอง พัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัวในการดำเนินงานต่างๆ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงาน
 - 2.3 การใช้อำนาจหน้าที่ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ
 - 2.4 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

- 2.5 อำนาจยอมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตยทุกคน มีโอกาสที่จะแสดงความสามารถความเป็นผู้นำ
- 2.6 ผู้บริหารโรงเรียน ศิษยานิเทศก์ ครูจะต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน
3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์
 - 3.1 ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษา ร่วมกัน
 - 3.2 ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน
4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์
 - 4.1 ให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์
 - 4.2 ให้ความเห็นอกเห็นใจคนอื่นอย่างบริสุทธิ์
 - 4.3 สร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือ เพื่อสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นๆ
5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญกำลังใจ
 - 5.1 ขวัญและกำลังใจของครูดี ย่อมส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วย
 - 5.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน
 - 5.3 ครูเองก็ต้องการขวัญและกำลังใจ
 - 5.4 การดำเนินงานควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล
6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 6.1 งานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอน
 - 6.2 งานนิเทศเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 6.3 งานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร
 - 6.4 การประเมินผลการสอนมีความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน
7. การนิเทศเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่นๆ
 - 7.1 การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่นๆ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 ก : 9) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลักการต่างๆ ดังนี้

1. หลักการผู้นำ (Leadership) คือการใช้อิทธิพลของบุคคลที่จะทำให้กิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเป็นไปตามเป้าประสงค์

2. หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือการกระทำร่วมกันและรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนหลายฝ่าย และทำหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนในการจัดองค์การประเมินผลตลอดจนการประสานงาน

3. หลักความเห็นใจ (Consideration) คือการนิเทศการศึกษาจะต้องคำนึงถึงตัวบุคคลที่จะร่วมงานด้วยการเห็นใจ จะทำให้ตระหนักในคุณค่าของมนุษย์สัมพันธ์

4. หลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือการนิเทศการศึกษาจะต้องทำให้ครูเกิดพลังที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ แปลกๆ หรือทำงานด้วยตนเองได้

5. หลักการบูรณาการ (Intergration) เป็นกระบวนการซึ่งรวมสิ่งกระจัดกระจายให้สมบูรณ์ มองเห็นได้

6. หลักการมุ่งชุมชน (Community) เป็นการแสวงหาปัจจัยที่สำคัญในชุมชน และการปรับปรุงปัจจัยเหล่านั้น เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ในชุมชนให้ดีขึ้น

7. หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการ แสวงผลในอนาคต การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติให้บรรลุ ถึงจุดประสงค์และการเลือกทางปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด

8. หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่จะถูกเปลี่ยนแปลงได้ และพร้อมอยู่เสมอที่จะสนองความต้องการ สภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

9. หลักวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง คุณภาพที่เป็นผลมาจากหลักฐานตาม สภาพความจริงมากกว่าความเห็นส่วนบุคคล

10. หลักการประเมิน (Evaluation) หมายถึง การหาความจริงในการวัดที่แน่นอน หลายอย่าง

หลักการนิเทศการศึกษาทั้ง 10 ประการดังกล่าว หลักการที่สำคัญของการ นิเทศการศึกษาที่จะต้องยึดถือ มี 2 ประการ คือ

ประการแรก การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

ประการที่สอง การนิเทศการศึกษา เน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย คือมีการยอมรับต่อผลงานร่วมกันและเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ชาวี มณีศรี (2542 : 27 -28) กล่าวถึงหลักพื้นฐานในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นการกระตุ้นเตือน เพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีการสอน ทั่วไป อาจทำได้โดย

- 1.1 จัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีสอนทั่วไป
- 1.2 พัฒนาหลักวิชาความรู้ ใช้เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ
- 1.3 มีความเชื่อมั่นในการสอนมีประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการสอน
- 1.4 พัฒนาทัศนคติในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ดี
- 1.5 ปรับปรุงแบบประมวลการเรียนรู้การสอน โครงการสอน จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรอันเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน
- 1.6 จัดทำวัสดุการสอนชนิดต่างๆ ที่หาได้ในโรงเรียนและในท้องถิ่น
- 1.7 เข้าใจเทคนิคการประเมินผล ช่วยให้มีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่างๆ สรุปผลการวัดผล

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย
 3. การนิเทศเป็นการสร้างบรรยากาศให้ครูได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หาวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน
 4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน การนิเทศเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรและการวางแผนพัฒนาหลักสูตร
 5. การนิเทศเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ งานนิเทศเป็นงานที่จะต้องร่วมมือ
 6. การนิเทศมุ่งเสริมบำรุงขวัญ งานนิเทศควรเสริมขวัญกำลังใจของครูให้สูงขึ้น มีการยกย่องชมเชย
 7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะให้โรงเรียนจัดการศึกษาสอดคล้องกับชุมชน การนิเทศช่วยให้การวางแผนสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาในชุมชน ช่วยให้ครูได้พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพชุมชน และส่งเสริมให้ครูได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรในชุมชน
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 10 – 11) ได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ลักษณะกระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นทีม ขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น
 2. การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนโดยผ่านตัวกลางสำคัญ คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
 3. การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศในการประชาธิปไตย
- กล่าวโดยสรุป หลักการนิเทศการศึกษาจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักวิชาการ ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตย การสร้างสรรค์ มี

วัตถุประสงค์และแผนงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ เกิดประโยชน์ต่อชุมชน มีการประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในที่สุด

จากแนวคิดหลายๆ ทศนะดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษานั้นจะต้อง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือเกื้อกูลครูให้สามารถช่วยเหลือตนเองเกิดความมั่นใจในตนเอง สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ โดยใช้กระบวนการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นบรรยากาศแห่ง ความเป็นประชาธิปไตย เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา มีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องชัดเจน พร้อมด้วยเหตุผลและความเป็นไปได้ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการในการนิเทศได้รับความสำเร็จ นักการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ กระบวนการนิเทศการศึกษา ดังนี้

ฮอย ; และฟอร์ไซท์ (Hoy ; & Forsyth. 1986 : 48) ได้เสนอกระบวนการนิเทศ แบบที่เรียกว่า วงจรคลินิค (Clinical Cycle) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ช่วง ดังนี้

1. ช่วงก่อนการสังเกตประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้น

1.1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้นิเทศ เป็นขั้นที่นำผู้สอนเข้าสู่ สถานการณ์นิเทศแบบคลินิคด้วยการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้นิเทศ ซึ่งเจตนาในการทำงานร่วมกันให้ผู้สอนเข้าใจความมุ่งหมายและความหมายของการนิเทศแบบ คลินิค

1.2 วางแผนร่วมกัน เป็นขั้นที่ผู้สอนและผู้นิเทศวางแผนบทเรียนร่วมกัน โดยการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับผู้เรียนและผู้สอน กำหนดผลลัพธ์ของการสอน กลยุทธ์การสอน การ สนับสนุนการเรียนรู้และการประเมินผล

1.3 วางแผนการสังเกต เป็นขั้นที่ผู้สอนและผู้นิเทศวางแผนการสังเกตร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ของการสังเกต วิธีการรวบรวมข้อมูล การเตรียมทางด้านกลวิธีในการสังเกต และการรวบรวมข้อมูล

2. ช่วงการสังเกต เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ สภาพห้องเรียน ผู้สอน ผู้เรียน และผู้นิเทศ พร้อมทั้งจะดำเนินการตามแผนและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านการสอน และการรวบรวมข้อมูลซึ่งโดยทั่วไป ผู้นิเทศจะใช้เกณฑ์และเครื่องมือที่ได้พัฒนาร่วมกันเป็นเครื่องมือ รวบรวมข้อมูล

3. ช่วงหลังการสังเกตประกอบด้วยวงจรใหม่ 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก การสังเกตอาจจะแยกการวิเคราะห์ข้อมูลของตนเอง แล้วจึงมาวิเคราะห์ด้วยกันหรืออาจจะเชิญคนอื่น มาวิเคราะห์ร่วมกันได้ ผลการวิเคราะห์จะนำไปสู่การปรับปรุงห้องเรียนที่ดีขึ้น

3.2 วางแผนกลยุทธ์ เพื่อการประชุมหารือ ผู้นิเทศจะเตรียมการประชุม ซึ่งจะมีการเตรียมประเด็นและกลวิธีในการประชุมในการหารือกัน

3.3 การปรับแผนเป็นการปรับให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการประชุมและการสังเกตเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

สัจ จุทรานันท์ (2530 : 4 – 5) ได้นำเอากระบวนการนิเทศของไทย ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วางแผนการนิเทศ (P = Planning) ขั้นนี้ ผู้นิเทศจะประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา ความต้องการจำเป็นของสิ่งที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ในสิ่งที่จัดทำ (I = Information) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไร จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นตอนนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่เป็นไปอย่างไม่ได้ผล หรือได้ผลยังไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นต้องมีการทบทวนให้มีความรู้ การปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (D = Doing) การปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

3.1 การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2

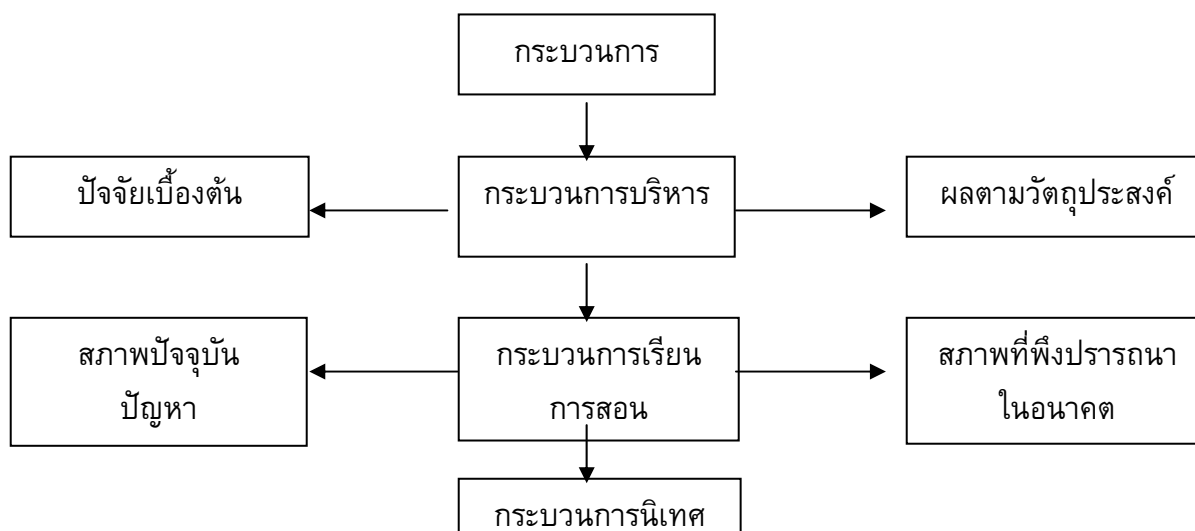
3.2 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ

3.3 การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่างๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (R = Reinforcing) ขั้นนี้เป็นขั้นการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 5 ประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (E = Evaluation) ผู้นิเทศจะทำการประเมินผลงานและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศได้พบว่า มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใด หลังจากการประเมินผลการนิเทศได้พบว่า มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข อาจทำได้โดยให้ความรู้ในสิ่งที่มาอีกครั้งหนึ่ง ถ้าผลงานออกมาไม่ถึงขั้นที่พอใจ หรือดำเนินการปรับปรุงวิธีการดำเนินการทั้งหมด สำหรับกรณีที่เกิดกระบวนการดำเนินงาน

เป็นไปได้หรือไม่ได้ผล ถ้าหากการประเมินผลงานและการดำเนินงานได้ผลดีก็สามารถดำเนินการต่อไปได้
 ดังภาพประกอบ 2 (สังัด อุทรานันท์. 2530 : 5)



ภาพประกอบ 2 กระบวนการนิเทศการศึกษา

ที่มา : สังัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. หน้า 5

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องทราบ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการทางการศึกษาเสียก่อน จึงสามารถกำหนดสภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในอนาคตได้ เมื่อทราบสภาพปัจจุบันปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ในอนาคต แล้วการจัดระบบ การศึกษาก็ใช้กระบวนการขั้นนี้ อาจดำเนินการไปพร้อมๆ กัน ขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

แฮร์ริส (Haris. 1975 : 173 – 181) ได้สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาที่เรียกว่าด้วย อักษรย่อว่า POLCA ดังนี้

1. การวางแผน Planning (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอย่างไรกำหนดจุดมุ่งหมายของงานพัฒนาวิธีดำเนินงาน กำหนดงานที่จะดำเนินงาน คาดคะเน ผลที่ได้รับจากโครงการและวางแผนโครงการ

2. การจัดโครงสร้าง Organizing (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของ การดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน จัดหาทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินการ สร้างเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของการแบ่งงาน โดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่างๆ

3. บทบาทในฐานะผู้นำ Leading (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำโดย ดำเนินการวินิจฉัย สั่งการ การคัดเลือกตัวบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรทำงาน การสาธิตในการ

ปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การแนะนำให้มี ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้มี ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

4. การควบคุม Controlling (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงานดำเนินงาน โดยการพิจารณาอบหมายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่างๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันที เมื่อ งานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การว่ากล่าวตักเตือนและการกำหนดระเบียบในการ ปฏิบัติงาน

5. การตรวจสอบ Assessing (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดย การประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยผลการปฏิบัติงาน

อเนก สังแสง (2540 : 57 – 58) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีแบบแผน อย่างประสานสัมพันธ์กัน กระบวนการในการนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง ผู้นิเทศจะต้องกำหนดขึ้นใช้ในการ นิเทศเพื่อช่วยให้การนิเทศงานการศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ก : 7 – 8) ได้กำหนด กระบวนการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการพัฒนา

1.1 แนวดำเนินการนิเทศ

1.1.1 ศึกษาข้อมูลของผู้รับการนิเทศในความรับผิดชอบ

1.1.2 ศึกษาจากการปฏิบัติความจริง

1.1.3 ศึกษาโดยใช้เครื่องมือ

1.1.4 ศึกษาจากผลการดำเนินงาน เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การจัดทำ แผนการสอน การจัดทำธุรการห้องเรียน ผลงานครู ผลงานนักเรียน

1.2 ข้อมูล / ผลการดำเนินการนิเทศ

1.2.1 ข้อมูลพื้นฐาน เช่น การศึกษา ประวัติการทำงาน บุคลิกภาพ ความสามารถ

1.2.2 ข้อมูลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การใช้และจัดทำสื่อการเรียนการสอน ความร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครู

1.2.3 ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของแผนการสอน สื่อการสอน การจัดทำผลงานทางวิชาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2.4 กำหนดจุดพัฒนาของผู้รับการนิเทศ

2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก

2.1 แนวดำเนินการนิเทศ

- 2.1.1 พิจารณาหาความสัมพันธ์ของจุดพัฒนากับการนิเทศ
- 2.1.2 กำหนดทางเลือก
- 2.1.3 วางแผนการนิเทศร่วมกับผู้รับการนิเทศ
- 2.2 ข้อมูล/ผลการนิเทศ
 - 2.2.1 เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือหรือนวัตกรรมในการนิเทศ
 - 2.2.2 แผนการนิเทศ
- 3. การสร้างสื่อและเครื่องมือพัฒนาการ วิธีการ
 - 3.1 แนวดำเนินการ
 - 3.1.1 แสวงหาสื่อเครื่องมือตามที่วางแผนไว้ โดยการจัดหา จัดทำตาม
 - 3.1.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
 - 3.2 ข้อมูล/ผลการนิเทศ
 - 3.2.1 สื่อเครื่องมือที่สอดคล้องกับวิธีการนิเทศ นวัตกรรมนิเทศ
 - 3.2.2 การดำเนินการพัฒนา
- 4. ปฏิบัติการนิเทศ
- 5. การประเมินและรายงานผล
 - 5.1 แนวดำเนินการ
 - 5.1.1 ศึกษาการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของผู้รับการนิเทศ
 - 5.1.2 ศึกษาผลงานของผู้รับการนิเทศ
 - 5.1.3 ใช้เครื่องมือประเมิน
 - 5.1.4 วิเคราะห์ / สังเคราะห์ข้อมูล
 - 5.1.5 สรุปและรายงานผล/เผยแพร่ผลงาน
 - 5.2 ผลการดำเนินการ
 - 5.2.1 ผลการพัฒนาของผู้รับการนิเทศ
 - 5.2.2 การรายงานผล
 - 5.2.3 การเผยแพร่ผลงาน
 - 5.2.4 การมีข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

จากแนวคิด สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ วจินิจฉัย สังการควบคุมการศึกษานั้นอิงแบบบางส่วนมาจากหลักการบริหาร ซึ่งนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการนิเทศ

1.6 เทคนิคการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นิเทศจำเป็นต้องทราบเทคนิค และกระบวนการในการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อที่จะได้เลือกใช้เทคนิคต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร สถานการณ์ เวลา ได้ผลคุ้มค่าที่สุด (อเนก ส่งแสง. 2540 : 48)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนการสอนของนักเรียน การนิเทศการศึกษาจะประสบผลสำเร็จด้วยดีนั้น ผู้นิเทศจำเป็นต้องทราบเทคนิคในการนิเทศเป็นอย่างดี เพื่อเลือกใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานและได้ผลคุ้มค่า (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2542 : 63)

เทคนิคการนิเทศการศึกษา หมายถึง กลวิธีในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยใช้วิธีการนิเทศวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีอย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงานร่วมกับผู้รับการนิเทศประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2530 : 36 -38)

1. เทคนิคพื้นฐานที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่

1.1 เทคนิคการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาให้เป็นปัจจุบันและเป็นระบบมีความจำเป็นต่อการนิเทศการศึกษา ได้แก่

1.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไป เช่น สภาพภูมิศาสตร์ การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ศาสนา ความเชื่อต่างๆ ฯลฯ

1.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถิติการศึกษา เช่น จำนวนครู นักเรียน โรงเรียน ขนาดโรงเรียน ห้องเรียน จำนวนนักเรียนที่ขาดแคลน ฯลฯ

1.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เช่น ระบบโครงสร้างของการบริหาร

1.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตผลของการจัดการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการสอบตกซ้ำชั้น ผลการผ่านวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ฯลฯ

1.1.5 ข้อมูลเฉพาะกิจ ซึ่งทำการสำรวจตามความต้องการ และความจำเป็น เช่น ข้อมูลในการวิจัย ข้อมูลตามโครงการต่างๆ ฯลฯ

1.1.6 ข้อมูลเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำโรงเรียนประถมศึกษา

1.2 เทคนิคการปฏิบัติงานนิเทศ การปฏิบัติงานนิเทศ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่ายจำเป็นจะต้องมีการวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติให้ชัดเจน ซึ่งอาจกระทำได้ดังนี้

1.2.1 ประชุมระดมความคิด เพื่อกำหนดเป้าหมาย ขอบข่ายภารกิจ และแนวทางปฏิบัติขณะนิเทศ และกำหนดวิธีการสรุปผลการนิเทศ/รายงานให้ชัดเจน

1.2.2 สร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศฯ ที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

1.2.3 นำเทคนิคการนิเทศต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

1.3 เทคนิคมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งนำไปสู่การสร้างมิตร การจูงใจคนและสร้างคนให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 ข : 5)

ศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรระดับ ต่างๆ เช่น ผู้บริหารการศึกษา ครูที่สอนนักเรียน เป็นต้น จึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ใน โอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อเปลี่ยนแปลงแนวความคิดตลอดจนพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ของผู้รับการนิเทศไปในทางที่พึงประสงค์

การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ฝึกปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้

1. ความเข้าใจตนเอง พิจารณาตนเองดูว่า มีความบกพร่องด้านใด สำนวณ บุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูด จิตใจ ด้านจิตใจควรสำรวจว่ามีใจกว้างยอมรับความบกพร่องของ ตนหรือไม่ด้วย ให้ผู้อื่นพิจารณาตัวเราด้านต่างๆ เช่น การแต่งกาย การพูด การทำท่าทาง ประกอบการพูด ความรู้สึก/เจตคติต่อคนอื่น

2. ความเข้าใจผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับพฤติกรรม ของมนุษย์ซึ่งมีทั้งดีและไม่ดี และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรม ค้นหาสิ่งที่เป็นความดี เพื่อให้ผู้อื่น ยอมรับในอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมว่า มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

3. พยายามปรับปรุงตนเองให้เป็นที่ยอมรับ และศรัทธาของคนอื่น โดยพัฒนา ความสามารถในการทำงานของตนเองฝึกปฏิบัติธรรมะอันเป็นหัวใจของนักมนุษยสัมพันธ์ที่เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน การให้แบ่งปัน ปิยวาจา การเจรจาไพเราะอ่อนหวาน อุตถจริยา การ ปฏิบัติตนอันเป็นประโยชน์เกื้อกูลกัน สมานัตตา การวางตัวสม่ำเสมอ และเข้ากับทุกคนได้

4. ความเข้าใจในวิธีการทำให้ผู้อื่นเข้าใจ มั่นใจในตนเอง ยกย่องให้เกียรติ ผู้อื่น กิริยาสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตน แต่มีสง่าผ่าเผย ตั้งใจฟังอย่างจริงจังเวลาที่ฟังคนอื่นพูดคุยใน เรื่องที่คุยด้วยรู้ รักสนใจ และภูมิใจ

1.4 เทคนิคการสื่อความหมาย การสื่อความหมายเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ ปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งข้อความกับผู้รับข้อความ โดยผ่านสื่อหรือช่องทางอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับข้อความเข้าใจความหมายหรือได้ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในข้อความนั้นๆ ระบบสื่อ ความหมาย มี 2 ระบบ คือ

1.4.1 ระบบทางเดียว ผู้ส่งเป็นฝ่ายส่งสาร / ข้อความแก่ผู้รับทางเดียว ลักษณะ โดยทั่วไปเป็นการสั่งการหรือบรรยาย

1.4.2 ระบบสองทาง ผู้ส่ง ส่งสาร / ข้อความให้ผู้รับสามารถสอบถามหรือปฏิบัติต่อผู้ส่งโดยที่ผู้ส่งรับทราบ หรือเรียกว่ามีปฏิกริยาย้อนกลับได้ วิธีนี้เป็นที่นิยมและมีลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตย

องค์ประกอบของการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ นอกจากการใช้ระบบการสื่อความหมายระบบ 2 ทางแล้วมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อความหมาย ผู้ส่งและผู้รับจะต้องมีทักษะพื้นฐานทางความคิด ความเข้าใจใกล้เคียงกัน
2. เจตคติ ผู้ส่งและผู้รับมีเจตคติที่ดีต่อกัน
3. ความรู้ ข้อความ/สาร มีความยากง่ายพอเหมาะกับความรู้อ ความสามารถของผู้รับ
4. ระบบสังคมและวัฒนธรรมผู้ส่งต้องทราบถึงระบบสังคมและวัฒนธรรมของผู้รับ
5. ความสามารถในการใช้เทคนิคที่เกี่ยวข้องในการสื่อความหมายอย่างเหมาะสม เช่น เทคนิคการพูด เทคนิคการใช้สื่อ เทคนิคการใช้ข้อมูลย้อนกลับ เทคนิคการเขียน เทคนิคการแสดงกิริยาท่าทาง

1.5 เทคนิคการจัดประชุม

การประชุม หมายถึง การมารวมกันหรือเรียกให้มารวมกันเพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง ลักษณะการประชุมที่ประสบผลสำเร็จ

- 1.5.1 เป็นการประชุมที่บรรลุวัตถุประสงค์
- 1.5.2 ใช้เวลาอันสั้น
- 1.5.3 ผู้เข้าร่วมประชุมเกิดความพึงพอใจ

รูปแบบการประชุม

รูปแบบการประชุมมีหลายรูปแบบ ผู้จัดการประชุมจะต้องพิจารณาเลือกให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละครั้ง รูปแบบการประชุมที่ใช้โดยทั่วไป ได้แก่ การประชุมใหญ่ การประชุมสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การอภิปรายเป็นคณะ การอภิปรายซักถาม การบรรยายเป็นชุด การประชุม กลุ่มซินดิเคต การฝึกอบรม การประชุมกึ่งสัมมนา การประชุมระดมความคิด เป็นต้น

ทักษะที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการประชุม

การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ บ่อยครั้งมักจะเกี่ยวข้องกับการประชุม ไม่ทางตรง ก็ทางอ้อม คืออาจจะเป็นผู้จัดและดำเนินการประชุมด้วย ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ควรรู้

ขั้นตอนการดำเนินการประชุม ขั้นตอนการอภิปราย วิธีสรุปการประชุม การจดบันทึกการประชุม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จำเป็นของรูปแบบการประชุมลักษณะต่างๆ ด้วย

หลักสำคัญในการจัดประชุม

อเนก สังแสง (2540 : 52) ได้ให้หลักสำคัญในการประชุมไว้ ดังนี้

1. ต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน สมาชิกทุกคนยอมรับ
2. จัดแผนการให้รัดกุมทั้งเนื้อหาและวิธีการ
3. พยายามทำการประชุมให้มีค่า ให้สมาชิกมีเจตคติที่ดีต่อการ

ประชุม

4. นำเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมาประชุม
5. การจัดหาวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาให้ความรู้
6. หาผู้นำที่มีประสิทธิภาพตลอดการประชุม
7. ควรแจ้งโครงการให้สมาชิกทราบล่วงหน้า
8. ควรให้สมาชิกได้ร่วมมืออย่างทั่วถึงในการประชุมทุกครั้ง
9. ควรจัดให้มีการอภิปรายที่ถูกต้องและกว้างขวาง
10. ควรรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลจากสมาชิกอยู่ตลอดเวลา
11. ผลของการประชุมควรยุติและปฏิบัติได้

การจัดประชุมควรปฏิบัติตามคำแนะนำ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้แน่นอนและมีคุณค่าต่อครู
2. แยกการประชุมแต่ละอย่างออกจากกัน เช่น การประชุมทาง

วิชาการ ธุรการหรือการเงิน เป็นต้น

3. ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดการประชุม
4. ควรให้สมาชิกได้มีส่วนในการวางแผนด้วยการตั้งกรรมการและ

หมุนเวียนกันรับผิดชอบ

5. ก่อนการประชุมทุกครั้งควรให้สมาชิกได้รับวาระการประชุมเสมอ
6. นำผลการประชุมไปปรับปรุงการเรียนการสอน
7. พยายามใช้กระบวนการกลุ่มในการประชุม
8. ควรมีการสาธิตการสอนในการประชุม
9. ให้สมาชิกทุกคนได้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการจัดประชุม
10. ให้สมาชิกในที่ประชุมเข้าใจกระบวนการนิเทศ
11. จัดการประชุมให้สอดคล้องกับปัญหาของครู

12. ให้สมาชิกมีโอกาสเสนอแนะหรือยอมรับความเป็นจริงบางสิ่งบางอย่าง

13. วางแผนการประชุมให้รอบคอบ คาดคะเนปัญหาที่สำคัญๆ และคำตอบ และเตรียมเสนอแนะกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการวางแผนการประชุมคราวต่อไปด้วย

14. ให้สมาชิกมีโอกาสในการกำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการประชุมและดำเนินการประชุมตามที่ได้ตกลงกันไว้

15. จัดสภาพแวดล้อมของที่ประชุมให้น่าสนใจและสะดวกสบาย

16. พยายามสร้างบรรยากาศของการประชุมให้เป็นที่น่าพอใจด้วยความเป็นกันเอง กำหนดเวลาพักให้เหมาะสมและการให้บริการที่ดี

17. ดำเนินการประชุมไปตามแผน อย่าให้เสียเวลาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

18. พยายามดึงคนซื่อๆ ให้แสดงบ้าง และพยายามป้องกันคนที่พูดมากเกินไป

19. พยายามหาข้อตกลงอันเป็นพื้นฐานเพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสปรับปรุง แก้ไขตามความเหมาะสม

20. ให้ยึดมติของที่ประชุม และนำมติที่ประชุมไปสู่กิจกรรมที่ควรกระทำ

21. อย่าตัดสินใจอะไรลงไปก่อนที่ประชุมจะเห็นพ้องด้วย

22. อย่าบังคับให้กลุ่มลงมติตามความคิดเห็นของท่าน ต้องให้กลุ่มรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของเขา

23. ให้กลุ่มลงมือปฏิบัติตามที่ประชุมให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้

24. ปิดการประชุมด้วยการไปเยี่ยมนิเทศ และติดตามผลการประชุมของทุกๆ คน

1.6 เทคนิคกระบวนการกลุ่ม กระบวนการกลุ่ม (Group Process) หมายถึง ที่รวมประสบการณ์เริ่มต้นจากบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตลอดชีวิตของคนเราใช้เวลาสัมพันธ์กับกลุ่มในลักษณะแตกต่างกัน เช่น ครอบครัว การประชุม ที่ทำงาน เป็นต้น เมื่อใดได้รวมประสบการณ์ต่างๆ ของบุคคลหลายฝ่ายที่ พบปะสังสรรค์กัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ช่วยให้เห็นวิธีแก้ปัญหาน่าพอใจร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน และผลลัพธ์ก็คือ ทำให้แต่ละคนเป็นแรงจูงใจให้แกกันและกัน มีความเอื้ออารีต่อกันผลรวมของประสบการณ์ย่อมก่อให้เกิดพลังกลุ่มที่มีทิศทาง มีคุณภาพ มีปริมาณในตัวเอง สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะเกิดความรู้สึกในความสำเร็จร่วมกัน

ความจำเป็นของทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม เนื่องจากศึกษานิเทศก์ทำงานกับคน ทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงาน โดยมุ่งทำงานเป็นโครงการ มีผู้รับผิดชอบและผู้ร่วมงาน ถ้าการวางโครงการใดๆ โดยไม่มีการไต่ถามขอร้องปรึกษา ขอความร่วมมือพอให้งานเสร็จไปเท่านั้น ไม่มีความรู้สึกพอใจที่จะเสนอแนะให้งานนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น งานก็จะไม่มีการพัฒนา ศึกษานิเทศก์จึงจำเป็นต้องเข้าใจและรู้จักใช้ประโยชน์จากกลุ่มมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

องค์ประกอบของกลุ่ม

กลุ่มหรือพวก หมายถึง การรวมตัวของบุคคลโดยมีเจตคติ และวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะองค์ประกอบของกลุ่มมี ดังนี้

1. ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. มีความผูกพันกันทั้งทางจิตใจและหน้าที่การงาน
3. มีความขัดแย้งกันไม่มากนัก
4. มีโครงสร้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและการแบ่งหน้าที่

การทำงาน

5. มีระบบทางสังคม
6. มีการตัดสินใจ
7. มีขวัญหรือกำลังใจ
8. มีขนบธรรมเนียมประเพณี

กระบวนการของกลุ่ม

การนิเทศการศึกษาอาจจะจัดลำดับขั้นการทำงานได้ ดังนี้

1. ตั้งความมุ่งหมายร่วมกัน (Group Objectives)
2. อภิปรายร่วมกัน (Group Discussion)
3. ตัดสินใจร่วมกัน (Group Decision)
4. ดำเนินการร่วมกัน (Group Action)
5. ประเมินผลร่วมกัน (Group Evaluation)
6. ตั้งความมุ่งหมายใหม่สำหรับงานครั้งต่อไปร่วมกัน (New

Group Objectives)

ขั้นที่ 1 ตั้งความมุ่งหมายร่วมกัน(Group Objectives) เพื่อให้ทุกคนยอมรับทราบจุดหมายปลายทางอย่างชัดเจน จะได้ลงมือทำงานอย่างมีความหมาย รู้ทิศทางอันจะเป็นการจัดความรู้สึกรื้อฟื้นข้อขัดข้องใจ

ขั้นที่ 2 อภิปรายร่วมกัน (Group Discussion) เพื่อให้ทุกคนได้ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ และระเบียบวิธีการที่จะดำเนินการต่อไป ในระหว่างที่มีการ

อภิปราย ร่วมกันของกลุ่มสมาชิกนี้ ผู้นำจะต้องทำหน้าที่อย่างเต็มที่ในด้านให้กำลังใจการชี้แนะ
แนวทางการประสานความคิดและการให้ความสนับสนุนอย่างดียิ่งในความพยายามของหมู่คณะ

ขั้นที่ 3 ตัดสินใจร่วมกัน (Group Decision) การตัดสินใจร่วมกัน
ย่อมนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกันของหมู่คณะที่ร่วมการงานกัน ผู้นำจะต้องมีความอดทนและต้องใช้
วิธีการหลากหลายๆ วิธีที่จะช่วยให้สมาชิกร่วมตัดสินใจ และรับผิดชอบร่วมกัน

ขั้นที่ 4 การดำเนินการร่วมกัน (Group Action) คือขั้นกำหนดว่าใคร
จะเป็นผู้ดำเนินการวิธีที่ใช้ในการกำหนด ผู้ดำเนินการอาจจะใช้วิธีการมอบหมายให้ผู้ที่อาสาสมัคร ซึ่ง
กลุ่มเห็นดี และยินดีให้เป็นผู้ทำงาน ใช้วิธีการให้เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมแล้วคัดเลือกคนที่เหมาะสมที่สุด
ให้ทำงานนั้น หรือมอบหมายให้คนที่เห็นว่าเหมาะสมเป็นผู้ดำเนินงานโดยได้รับความยินยอมจากกลุ่ม

ขั้นที่ 5 ประเมินผลร่วมกัน (Group Evaluation) การประเมินผลที่ดี
ควรจะเริ่มต้นจากจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ขั้นต่อมาถึงคำถามที่ว่างานที่วางแผนไว้มีงานอะไรบ้าง แต่ละ
ขั้นตอนของงานดำเนินไปอย่างไร และได้รับผลสำเร็จหรือไม่ คณะผู้ดำเนินงานควรมีโอกาสทบทวน
กระบวนการวิธีการทั้งหมด

ขั้นที่ 6 ตั้งความมุ่งหมายใหม่สำหรับงานครั้งต่อไปร่วมกัน (New
Group Objectives) การประเมินผลก็เพื่อศึกษาว่า การดำเนินงานได้ผลตามความมุ่งหมายมากน้อย
เพียงใด อันเป็นการตัดสินใจสรุปเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป นั่นก็หมายความว่า วงจร ของ
การดำเนินงานแนวใหม่ได้เริ่มขึ้น ได้แก่ความมุ่งหมาย การวางแผน การอภิปรายร่วมกัน การ
ตัดสินใจ การลงมือดำเนินการ การประเมินผลอันจะมีผลถึงการตั้งความมุ่งหมายครั้งต่อไปนั่นเอง

หลักการทำงานเป็นกลุ่ม

1. ลักษณะการนำและการปฏิบัติที่ดี จะพัฒนาความสามารถพื้นฐาน
ในการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม
2. ศึกษาวิเคราะห์อาจเป็นแรงผลักดันจากภายนอกหรือปฏิบัติงาน
เพื่อนำกลุ่มให้ทำงาน การทำงานภายในกลุ่มร่วมกัน จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ
3. การร่วมมือประสานงานภายในกลุ่ม ไม่ได้ทำให้การเป็นผู้นำของ
ศึกษานิเทศก์ลดลงแต่ยังมีความรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศของกลุ่ม และรักษาสถานการณ์ของ
กลุ่มแม้ว่าจะร่วมกันรับผิดชอบอยู่ก็ตาม
4. ศึกษาวิเคราะห์จะต้องพร้อมที่จะเชื่อและยอมรับความสามารถของ
กลุ่มในเวลาที่เหมาะสม
5. กลุ่มจะทำงานได้อย่างดี เมื่อเข้าใจตรงกันว่า การที่เข้ามา
รวมกลุ่มกันนั้น มีเหตุผลอย่างไร

6. ภายใต้ผู้นำที่ดี ภาวะผู้นำของแต่ละคน จะกลายเป็นลักษณะของกลุ่ม

7. กลุ่มจะต้องมีการพบปะกันบ่อยๆ การขยายงาน การสอบถาม ฯลฯ ไม่สามารถใช้แทนการประชุมกลุ่มได้

8. ศีกษานิเทศก์ จะต้องใช้ความอดทนในการที่จะนำกลุ่มให้ถึงระดับความก้าวหน้าที่ต้องการ

9. การทำงานในกลุ่มจะมีประสิทธิภาพ ถ้าสมาชิกมีความรู้สึกถึงความคิดของเขามีความสำคัญ ควรมีการบันทึกและนำมาพิจารณา

10. จะต้องมีความสนใจอย่างสม่ำเสมอต่อการทำหน้าที่จะพัฒนาความเข้าใจในหลักการกลุ่มและวิธีการเหล่านี้ จะทำให้ศีกษานิเทศก์สามารถทำให้การดำเนินงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพผลมากขึ้น

ประโยชน์ที่ได้จากการรวมกลุ่ม

กลุ่มทุกกลุ่มดำเนินการขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกมีความผูกพันกันทางจิตใจ หรือทางโครงสร้างร่วมกัน เพราะเหตุว่าแต่ละคนต้องการจะได้รับประโยชน์ทางใดทางหนึ่งจากกลุ่ม ประโยชน์ที่สมาชิกจะได้จากกลุ่มพอประมวลได้ ดังนี้

1. กลุ่มเป็นที่ฝึกความกล้า และทดสอบความสามารถ คนบางคนไม่กล้าที่จะทำหรือเผชิญกับปัญหาต่างๆ คนเดียว ต้องอาศัยกลุ่มช่วยจึงจะเกิดความกล้าขึ้น

2. กลุ่มเป็นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เจตคติและความคิดเห็น ทั้งยังช่วยปรับปรุงความประพฤติและนิสัยใจคอของสมาชิกให้ดีขึ้นด้วย

3. กลุ่มเป็นที่เสริมสร้างพลังทางร่างกายและจิตใจ การร่วมมือร่วมแรง และร่วมใจกันในการกระทำกิจกรรมเพื่อกลุ่ม จะเป็นเครื่องช่วยเสริมพลังทางร่างกายและทางใจให้สมาชิก

4. กลุ่มเป็นเครื่องช่วยค้ำกันให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย เป็นเครื่องบำรุงขวัญ และเป็นเครื่องให้ความอบอุ่นแก่สมาชิก เมื่อมีการรวมกลุ่มกัน ความรู้สึกต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นทันที จึงทำให้สมาชิกเกิดความมั่นใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจึงอยากทำทุกอย่างให้เกิดแก่กลุ่มของตน

หลักและวิธีปฏิบัติที่เสริมให้งานของกลุ่มเจริญรุดหน้าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. การทำงานของสมาชิกและคนในกลุ่ม
2. งานที่สำเร็จเรียบร้อยจากน้ำพักน้ำแรงของสมาชิกในกลุ่มร่วมกัน
3. การรู้จักใช้เวลา

4. การพิจารณาตัดสินวางระเบียบปฏิบัติงานให้บังเกิดผลทันเวลา

แรงงานและกำลังทรัพย์

ในการนิเทศการศึกษา ศีษานิเทศก์จะต้องนำวิธีการเหล่านี้มาปฏิบัติและต้องอาศัยกระบวนการกลุ่มซึ่งอาจจะมีการประชุมครูด้านวิชาการ การสัมมนา การสาธิตการสอน การติดตามผลงานและประเมินผลร่วมกัน เมื่อศึกษานิเทศก์นำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการนิเทศการศึกษา จะทำให้ครูแต่ละคนร่วมทำงานและช่วยเหลือกันทำงานอย่างเต็มที่

1.7 เทคนิคการวิจัย เรามักจะประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอๆ และปัญหาที่เราประสบอยู่นั้นจะแก้ไขได้หรือไม่ว่า ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพราะปัญหาเหล่านั้นเราจะแน่ใจได้อย่างไรว่า เป็นปัญหาอย่างแท้จริง โดยปกติเรามักจะเอาตัวของเราเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน วิธีการเช่นนี้เป็นวิธีการแบบอัตนัย จึงทำให้การแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ถูกต้องหรือกลับเป็นปัญหาซับซ้อนยิ่งขึ้นอีก เพื่อเป็นการลดเหตุการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการนำเอากระบวนการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงหรือปัญหาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง วิธีการดังกล่าวนี้เรียกว่าการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การวิจัยเชิงทดลอง เป็นการวิจัยที่ต้องจัดควบคุมตัวแปรอิสระและสามารถสังเกตหรือวัดผลตัวแปรตามได้ เช่น การวิจัยเรื่องผลการสอนภาษาไทยกับเด็กเริ่มเรียนสองวิธี คือ การสอนเป็นคำ และการสอนแบบผัน ผู้วิจัยต้องกำหนดวิธีสอนและจัดให้มีการทดลองสอนขึ้น หลังจากนั้นจึงวัดผลการสอนการทดลอง เพื่อศึกษาดูความแตกต่างว่ามีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

2. การวิจัยชนิดที่ตัวแปรเกิดขึ้นอยู่ก่อนแล้ว เป็นการวิจัยที่คล้ายกับการวิจัยเชิงทดลอง ต่างกันที่การวิจัยประเภทนี้ไม่สามารถจัดตัวแปรอิสระได้ กล่าวคือเป็นการวิจัยที่เป็นตัวแปรอิสระเหล่านั้น แล้วพยายามย้อนไปตรวจสอบดูว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรใด ตัวอย่างเช่น มีครูบางคนสอนภาษาไทยโดยใช้วิธีสอนเป็นคำล้วนๆ และมีบางคนเช่นเดียวกันสอนโดยวิธีผันล้วนๆ อยู่ก่อนแล้ว ผู้วิจัยก็จะไปวัดผลและเก็บข้อมูล ณ ที่นั้นเลยโดยคาดว่าผลที่ได้นั้นเกิดการสอนทั้งสองวิธี เป็นต้น

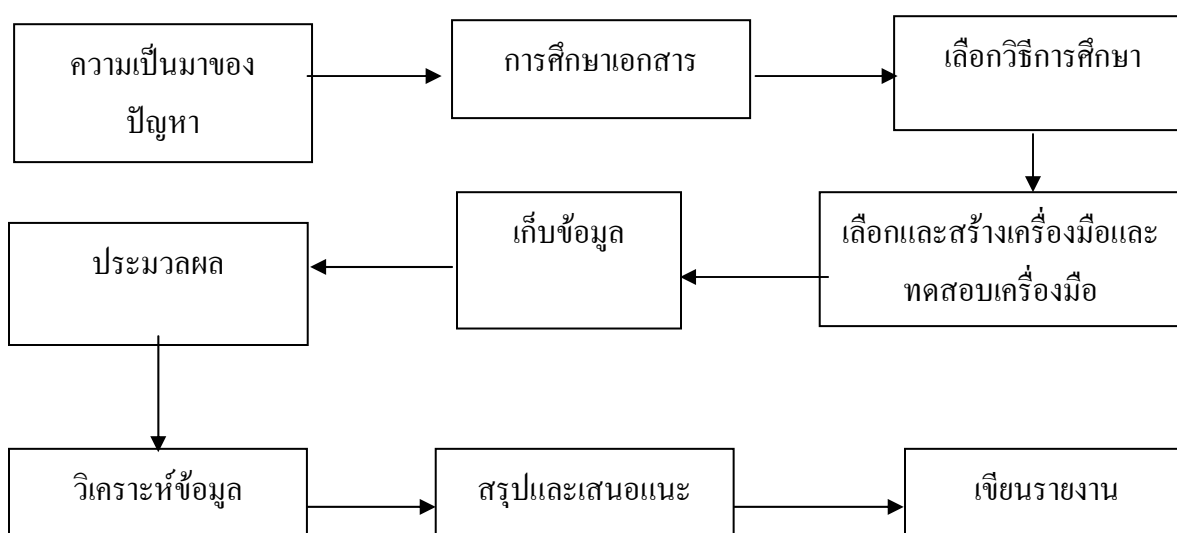
3. การวิจัยเชิงพรรณนา เป็นการวิจัยเพื่อต้องการอธิบาย และตีความเกี่ยวกับสภาพการณ์ ความสัมพันธ์ ความเชื่อ ความคิดเห็น ฯลฯ การวิจัยเชิงพรรณนายังแบ่งออกได้เป็นหลายชนิด เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี การสำรวจ การศึกษาพัฒนาการ การติดตามผล การศึกษาแนวโน้ม การศึกษาความสัมพันธ์

4. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ เป็นการศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตเพื่อให้ได้คำตอบที่แน่ชัดว่าความจริงคืออะไร

การวิจัยดังกล่าวข้างต้นประกอบด้วยขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของปัญหา
2. การศึกษาเอกสารหรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง
3. การเลือกวิธีการศึกษา
4. การเลือกและสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือ
5. การเก็บข้อมูล
6. การประมวลผล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. การสรุปผลและข้อเสนอแนะ
9. การจัดทำรายงานเสนอผลการวิจัย

จากขั้นตอนทั้ง 9 ขั้น นำมาเขียนเป็นกระบวนการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 กระบวนการวิจัย

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2533) ก. : 62

จากภาพประกอบหรือขั้นตอนทั้ง 9 กระบวนการวิจัยมี ดังนี้

1. ความเป็นมาของปัญหา

1.1 การเลือกหัวข้อปัญหา ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการโดยทั่วไปของเรื่องที่จะศึกษา

1.1.1 เป็นปัญหาใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น คือเป็นปัญหาที่ยังไม่มีใครทำวิจัยไว้

1.1.2 เป็นปัญหาใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น คือเป็นปัญหาที่ยังไม่มี
ใครทำวิจัยไว้

1.1.3 เป็นปัญหาที่สอดคล้องกับพื้นฐานการศึกษาอบรมและ
คุณสมบัติของผู้วิจัย

1.1.4 เป็นปัญหาที่มีโอกาสทำวิจัยสำเร็จ

1.1.5 มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.6 เสียค่าใช้จ่ายคຸ້ມกับผลที่ได้

1.1.7 มีอุปสรรคและความลำบากไม่มากจนเกินไป

1.1.8 มีเวลาพอเหมาะที่จะทำวิจัยได้

1.2 ที่มาของปัญหา เมื่อได้หลักในการเลือกปัญหาแล้ว
ขั้นตอน ต่อไปในการเลือกปัญหานั้นโดยทั่วไปจะเลือกได้จากแหล่ง ต่อไปนี้

1.2.1 จากการเสนอแนะและแง่คิดในรายงานการวิจัยของ
ผู้อื่น

1.2.2 จากการสนทนา ชักถามผู้มีความรู้ในสาขาวิชา
ต่างๆ

1.2.3 จากการวิเคราะห์แนวโน้มของเหตุการณ์ต่างๆ เช่น
แนวโน้มของจำนวนประชากร จำนวนนักเรียน เป็นต้น

1.2.4 จากการนำเอาข้อวิจารณ์ในแขนงวิชาต่างๆ มา
วิเคราะห์หาเหตุผลสนับสนุน เช่น วิเคราะห์สาเหตุเด็กตกซ้ำชั้น เป็นต้น

1.2.5 จากทฤษฎีหรือหลักการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ทางการศึกษาเราอาจนำทฤษฎี หลักเกณฑ์ หรือแนวคิดมาทดลองตรวจสอบหรือค้นคว้าต่อไปให้
กว้างขวางออกไปอีก

1.2.6 จากสถาบันการวิจัย หรือหน่วยงานที่ให้ทุนการ
วิจัย ซึ่งอาจมีปัญหาดตรงกับความสนใจของเรา

1.2.7 จากความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งผู้วิจัย
เอง

2. การศึกษาเอกสาร เมื่อเลือกได้หัวข้อเรื่องที่จะทำวิจัยได้แล้ว
ผู้วิจัยจะต้องศึกษาเอกสารหรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องที่จะทำวิจัย เพื่อที่จะทราบว่า จาก
ปัญหาที่ผู้วิจัยนั้นเคยมีใครมีปัญหาลักษณะนี้และทำการวิจัยมาก่อนแล้วบ้าง ผลที่ค้นพบแล้วนั้นเป็น
อย่างไรเมื่อผู้วิจัยได้ทราบสิ่งเหล่านี้แล้ว สามารถที่จะนำเอาผลที่ได้ศึกษามาแล้วนั้นไปปรับปรุงใช้
แก้ปัญหของตนเองได้ โดยที่ไม่ต้องเสียเวลา เงิน และทรัพยากรอื่นๆ อีก แต่ถ้าเรื่องที่เป็นปัญหา

นั้น ยังไม่มีใครเคยทำวิจัยมาก่อน ผู้วิจัยอาจจะรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด นำมาเป็นแนวการวิจัยต่อไป การศึกษาเอกสารต่างๆ เหล่านี้ต้องบันทึกย่อๆ เก็บเรื่องราวต่างๆ นั้นไว้ด้วย

3. เลือกวิธีศึกษา ขณะที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสารกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 นั้น จะได้รับความรู้ แนวความคิดหรือแนวทางที่ผู้วิจัยเรื่องนั้นๆ เสนอแนะไว้ในตอนท้ายของรายงานการวิจัย ผู้วิจัยอาจเลือกแนวความคิดเห็น มาประยุกต์ใช้กับการวิจัยของตนเองต่อไปได้ สิ่งที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ ได้แก่ วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการวิจัย สมมติฐาน ข้อตกลงเบื้องต้น ตัวแปร ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

4. เลือกหรือสร้างและทดสอบเครื่องมือ กระบวนการวิจัยขั้นนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญของการวิจัยมาก ผลการวิจัยจะเชื่อมั่นได้มาก น้อยเพียงใด ก็อยู่ที่การเลือกหรือสร้างเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลเครื่องมือวิจัยอาจสร้างขึ้นเอง หรือปรับปรุงจากคนอื่นก็ได้ เมื่อเลือกหรือสร้างเครื่องมือดังกล่าวนี้มีความหมายที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

5. เก็บข้อมูล กระบวนการขั้นนี้จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หากผู้วิจัยวางแผนเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ เช่น ข้อมูลที่ต้องการ ตัวแปรต่างๆ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง เวลาและสถานที่ ที่จะใช้เก็บข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล เป็นต้น

6. ประมวลผล เป็นการตรวจสอบผลการเก็บข้อมูล ว่ามีความสมบูรณ์เพียงใด ขาดความบกพร่องหรือไม่ จะต้องเก็บข้อมูลเพิ่มเติมหรือไม่ หากพบข้อบกพร่อง จะต้องดำเนินงานเก็บข้อมูลใหม่ นอกจากนั้นจะต้องจัดระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ ลงรหัส จัดทำตารางและหาค่าสถิติต่างๆ ตามที่ได้ออกแบบการวิจัยไว้

7. วิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้ประมวลผลไว้นั้นมาหาค่าทางสถิติ แล้วแปลงความหมายจากค่าสถิตินั้นๆ เป็นข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปใช้มัก ได้แก่ ความถี่ (จำนวน) คะแนน การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง การวัดการกระจาย การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของตัวแปร เป็นต้น กระบวนการขั้นนี้โดยมากผู้วิจัยจะปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางสถิติ เพื่อให้ใช้ค่าสถิติต่างๆ ได้ถูกต้องตามข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมา

8. สรุปและข้อเสนอแนะ เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการทำวิจัย ผู้วิจัยจะต้องสรุปผลการวิจัยและเสนอแนะเอง ทั้งนี้เพราะเป็นผู้รู้เรื่องราวทั้งหมดของการทำวิจัย

9. เขียนรายงาน เป็นการนำเสนอรายงานการวิจัยเพื่อให้ผู้อื่นทราบ และใช้เป็นหลักฐานสำหรับอ้างอิงต่อไป ผู้วิจัยจะต้องเล่ารายละเอียดต่างๆ ขั้นตอน ตามรูปแบบรายงานวิจัยที่มี ผู้กำหนดไว้ ผู้ทำวิจัยจะต้องศึกษาและปฏิบัติตามจึงจะทำให้รายงานการวิจัยสมบูรณ์ตามที่ปรารถนา

รายละเอียดทั้ง 9 ขั้นตอนนี้ยังไม่สมบูรณ์ สำหรับผู้ทำวิจัย ซึ่งจะต้องศึกษาหาความรู้รายละเอียดจากเอกสารและตำราวิจัยอื่นๆ อีก แต่น่าจะเหมาะสมกับผู้ใช้ผลการวิจัยจากที่ผู้อื่นทำ ในอันที่จะทำให้เจตคติที่ดีต่อการใช้ผลงานการวิจัยดังกล่าวหรืออย่างน้อยก็ทำให้การนิเทศการศึกษามีระบบ และอาศัยกระบวนการวิจัยเพื่อค้นหาปัญหาในการนิเทศการศึกษาต่อไป

หัวข้อที่น่าจะใช้กระบวนการวิจัยเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ที่จะนำเอาข้อยุติไปดำเนินการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกๆ กลุ่ม
ประสบการณ์ระดับอำเภอ กลุ่มโรงเรียนและโรงเรียน
2. สาเหตุของการตกต่ำชั้นของนักเรียนในอำเภอ กลุ่มโรงเรียน
และ โรงเรียน
3. สาเหตุการออกกลางคันของนักเรียนในอำเภอ กลุ่มโรงเรียน
และโรงเรียน
4. การไม่มาปฏิบัติงานการสอนของครูในอำเภอ กลุ่มโรงเรียน
และ โรงเรียน
5. พฤติกรรมการสอนของครูกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ตามหลักสูตร
ประถมศึกษา พ.ศ. 2521
6. ประสิทธิภาพการสอนของครูในอำเภอ กลุ่มโรงเรียน และ
โรงเรียน
7. ระดับการเจริญเติบโตของนักเรียนในวัยเรียนของอำเภอ กลุ่ม
โรงเรียน และโรงเรียน
8. รูปแบบการสอนกลุ่มทักษะ ตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.
2521
9. รูปแบบและปัญหาการบริหารกลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน
10. สภาพการจัดการประถมศึกษาอำเภอ
11. ปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
12. รูปแบบของการสื่อสารที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

เทคนิคการนิเทศการศึกษายังจำเป็นต้องมีรายละเอียดอีก ดังนี้

2. เทคนิคการวิจัย

เทคนิคการวิจัย หมายถึง วิธีการนิเทศที่ผู้นิเทศรับฟังหรือซื้อความคิดตามต้องการของผู้รับการนิเทศเสียก่อน แล้วจึงทำการนิเทศหรือขายแนวความคิดในการปรับปรุง/พัฒนา

การนิเทศด้วยวิธีนี้ ผู้นิเทศต้องนำเทคนิคการเสนอแนะ เทคนิคการสื่อความหมายเทคนิคมนุษยสัมพันธ์หรือเทคนิคอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ด้วย

3. เทคนิคการเสริมแรง

การเสริมแรง เป็นวิธีการสร้างพลังในการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมแรงอาจทำได้หลายวิธี เช่น ชมก่อนติ ยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน

4. เทคนิคการนิเทศแบบเผยแพร่ เป็นการนิเทศที่เน้นการนำผลงานที่ใช้ได้ผลดี จากที่หนึ่งไปขยายผลในที่หนึ่งด้วยวิธีการที่แนบเนียน ยั่วให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติตาม การนิเทศวิธีนี้จะต้องแจ้งชื่อ เจ้าของผลงานให้ชัดเจน ส่วนวิธีการเผยแพร่อาจเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชนต่างๆ

5. การใช้เอกสาร

อเนก ส่งแสง (2540 : 54) กล่าวว่า การใช้เอกสารเพื่อการนิเทศนั้นมีประโยชน์มากต่อครูอาจารย์ผู้สอนและต่อผู้นิเทศการศึกษาเอง ทั้งนี้เพราะเอกสารจะช่วยลดภาระงานด้านการจัดประชุม การแนะนำเป็นรายบุคคลหรืออื่นๆ ในขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ครูในทางหลักการและทางปฏิบัติอีกด้วย

เอกสารที่จะนำมาเผยแพร่ให้แก่ครู อาจเป็นเอกสารที่ได้จากหน่วยงานของรัฐของสมาคมหรือองค์การอาชีพอื่นๆ หรือจะเป็นเอกสารที่ศึกษานิเทศก์ผลิตขึ้นเอง ย่อมมีประโยชน์ ทั้งนี้

หลักการจัดทำเอกสารทางวิชาการ

1. ให้ตรงกับความต้องการของครู และเน้นในการแก้ปัญหา
2. แยกเอกสารแต่ละประเภทออกจากกัน เช่น เอกสารทางวิชาการ เอกสารทางการบริหาร หรือเอกสารทางการเงิน เป็นต้น
3. มีความบรรจุเนื้อหามากเกินไปในฉบับหนึ่งๆ
4. เอกสารแต่ละชนิดให้เป็นผลงานของกลุ่ม
5. เนื้อหาในเอกสารต้องให้ทันเหตุการณ์ ใช้ภาษาที่น่าสนใจและก่อให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญา

6. ควรเขียนเรื่องราวต่างๆ ให้ต่อเนื่องกัน

6. การนิเทศภายใน เป็นภารกิจของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนนั้น เพื่อจะช่วยให้พัฒนา การเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพที่สุด และยังเป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในมีหลายวิธีการ เช่น การประชุมอบรม การประชุมปฏิบัติการ

การตรวจสอบผลงาน นักเรียน การตรวจสอบฉบับที่การสอน การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกต การสอน การนิเทศกันเอง การประเมินผลการเรียน (ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และปลายภาคเรียน) การศึกษาดูงาน การจัดทำสื่อเสริมทักษะ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการทำงานของผู้บริหาร ที่ทำร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา ที่กำหนดไว้ การนิเทศภายใน เป็นความจำเป็นต่อการส่งเสริม คุณภาพการเรียน การสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอกอาจจะลดความจำเป็นลง ในเมื่อสภาพปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่ นิเทศการศึกษา ประกอบกับปัจจุบันบุคคลภายในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ ปัญหาแท้จริงในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด หลักสำคัญในการจัดนิเทศ ภายในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือ 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในการที่ช่วยกัน แก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

จากเทคนิคและวิธีการนิเทศต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ผู้นิเทศการศึกษา จะต้อง ปฏิบัติภารกิจในการช่วยเหลือแนะนำครู เพื่อส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการ ซึ่งได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีการนิเทศจำเป็นต้องใช้ศิลป์และเทคนิควิธีนิเทศอย่างหลากหลาย ซึ่งวิธีการนิเทศที่เหมาะสมมีความสำคัญต่อการนิเทศการศึกษา และเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การนิเทศการศึกษา ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้นิเทศจะต้องมีเทคนิคและสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีนิเทศที่เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานด้วย

1.7 ผู้นิเทศการศึกษา

1.7.1 ความหมายของศึกษานิเทศก์

ลูซิโอ ; และแมกนีล (Lucio ; McNeil. 1977 : 23) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้มีความเชี่ยวชาญในทางกระบวนการที่สัมพันธ์กับการผลิต ดังนั้นจึงต้องมีความรอบรู้ใน กระบวนการและหน้าที่ในการให้การศึกษา ตลอดจนสามารถนำกระบวนการที่ดีที่สุดถ่ายทอดให้แก่ครู เพื่อแนะแนวแก่เขา

ปรการ เจริญสุรสกล (2540 : 11) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 10

ดำรง ปักเขตานัง (2544 : 22) ได้ให้ความหมายของศึกษานิเทศก์ คือ บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้กำหนดไว้ 3 งาน ได้แก่ งานพัฒนางานทางวิชาการ งานพัฒนางานนิเทศการศึกษา งานวิจัยประเมินผลและ บริการ ศึกษานิเทศก์ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่เฉลียวฉลาด ได้รับการ

คัดเลือก และฝึกอบรมอย่างดี มีประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจ เชี่ยวชาญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยวิถีแห่งประชาธิปไตย และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง อย่างแท้จริง

อดัม ; และดิกกี (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2542 : 6 ; อ้างอิงจาก Adam ; & Dickey) อธิบายว่า ศีกษานิเทศก์ คือ บุคคลใดก็ตามที่มีหน้าที่ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงสภาพการเรียนรู้การสอน

แฮร์ริส (Harris. 1975 : 23) กล่าวว่า ศีกษานิเทศก์เป็นนักวิชาการระดับสูง มีหน้าที่สำคัญในการนิเทศการศึกษา คือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เช่น ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และศีกษานิเทศก์ด้วยกัน แฮร์ริส (Harris) ได้เสนอหน้าที่ความรับผิดชอบของ ศีกษานิเทศก์ไว้ 10 ประการ คือ

1. งานพัฒนาหลักสูตร เป็นการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ทั่วไป ซึ่งมีองค์ประกอบ เช่น ค่าโครงสร้างหลักสูตร การนำไปใช้กับบุคคลระดับไหน โดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ เป็นต้น
2. การจัดระบบการสอน เป็นการจัดระบบการสอนให้เหมาะสมกับการนำหลักสูตรไปใช้ เช่น การแบ่งกลุ่มนักเรียน การจัดตารางสอน
3. การคัดเลือกบุคลากร โดยเลือกสรรมาให้เหมาะสมกับงาน มีการสรรหา การสอบคัดเลือก และการเก็บรักษาทะเบียนเกี่ยวกับตัวบุคคล
4. งานจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการออกแบบและจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้สอน รวมถึงการจัดอาคารเรียนที่ต้องมีการแนะนำให้ผู้สอนสามารถหยิบฉวยสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้ได้ง่าย
5. งานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ตรวจสอบและคัดเลือกอุปกรณ์การสอนที่จะนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการสอน
6. งานจัดอบรมครูประจำการ เป็นการจัดกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้แก่ครูประจำการ อันส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพทางด้านวิชาการมากขึ้น
7. งานจัดปฐมนิเทศครูใหม่ เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลต่างๆ ให้รู้และเข้าใจสิ่ง ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นการลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานประสบผลสำเร็จมากขึ้น
8. การจัดบริการพิเศษที่เกี่ยวข้องกับการสอน รวมทั้งบริการต่างๆ ที่ช่วยในการสอน ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้มากที่สุด
9. งานสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

ประกอบกับการแจ้งข่าวคราวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้กับชุมชนทราบแสวงหาความช่วยเหลือจากชุมชน ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

10. งานประเมินผล ต้องให้มีการประเมินผลในโรงเรียน เป็นการประเมินผลในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องหรือมีผลต่อการเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของศึกษานิเทศก์ พอสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์หมายถึงบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เช่น ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และศึกษานิเทศก์ด้วยกัน ในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู และงานอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษายิ่งขึ้น

1.7.2 คุณสมบัติของศึกษานิเทศก์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542 : 11) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำ และเป็นที่พึ่งของครูทางด้านวิชาการ จึงมีคุณสมบัติที่เป็นนักวิชาการอย่างเพียบพร้อม เป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างเพียงพอด้านวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดความศรัทธาแก่ครู เป็นที่ยอมรับนับถือและไว้วางใจของครู คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นศึกษานิเทศก์จึงมี ดังนี้

1. มีความรู้ดี ศึกษานิเทศก์ควรมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าครู ทั้งนี้ เพราะเป็นผู้แนะนำครู ถ้ามีความรู้ต่ำกว่าครู ก็สร้างความเชื่อถือแก่ครูได้น้อย อย่างน้อยที่สุดควรมีความรู้ระดับปริญญาตรี ในสาขาที่รับผิดชอบนิเทศการศึกษา เช่นศึกษานิเทศก์วิชาคณิตศาสตร์ก็ต้องมีความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ และต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบและความก้าวหน้าทางการศึกษาอยู่เสมอ ทั้งนี้ เพื่อสร้างความมั่นใจในการนิเทศการศึกษา

2. มีความสามารถสูง หมายถึง ความสามารถในการสอนการอบรมนักเรียน ความสามารถในการถ่ายทอดให้ความรู้แก่ครู ความสามารถเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ ทุกคน ซึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงาน ควรพิจารณาผู้ที่มีผลงานดีเด่นทางด้านวิชาการให้เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน เป็นการชี้ให้เห็นลักษณะในบุคคลอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกมีความรู้ ประการที่สองมีประสบการณ์ และประการที่สาม คือการเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

3. มีประสบการณ์ด้านการสอน ศึกษานิเทศก์จะช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จึงควรเป็นผู้ที่เคยทำการสอนในระดับที่จะทำการนิเทศมาแล้ว อย่างน้อย 2 ปี

4. มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างแก่ครูได้ ทั้งด้านการสอนและความประพฤติ

5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คีษานีเทศก์จะทำงานตามแผนงานและโครงการที่วางไว้ จึงจำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานตลอดเวลา ต้องคิดหาวิธีการแปลกๆ ใหม่ ๆ เพื่อเป็นที่สนใจแก่ครู การนิเทศจึงจะได้ผล

6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสร้างสื่อสัมพันธ์กับครู มีความสามารถในการเข้ากับคนทุกคนได้สนิทสนม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าใจคนได้ถูกต้อง สามารถดึงความรู้ของครูมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ พยายามมองคนในแง่ดี ไม่ดูถูกเหยียดหยามครู ทั้งหลายทั้งปวงเหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา

7. มีความเข้มแข็งอดทน มีความตั้งใจจริงในการทำงาน อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของครูและบุคคลอื่น อดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน อดทนต่อความไม่เข้าใจในงานการนิเทศการศึกษาของผู้บังคับบัญชา คีษานีเทศก์จำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติของงานนิเทศการศึกษาให้ชัดเจน

ซารี มณีสรี (2542 : 64 -69) กล่าวว่า คีษานีเทศก์จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติด้านบุคลิกลักษณะ และเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างเพียงพอด้านวิชาชีพ ซึ่งเหมาะสมกับความเป็นผู้บำเพ็ญประโยชน์โดย ดั่งนี้

1. คุณสมบัติด้านบุคลิกลักษณะ (Personal Characteristics) บุคลิกลักษณะต่อไปนี้เป็นคุณสมบัติที่จะเป็นของคีษานีเทศก์

1.1 สร้างศรัทธาความเชื่อถือให้เกิดขึ้น คีษานีเทศก์มีความสัมพันธ์กับครูโดยตำแหน่งทางการให้พระคุณ (วิชาการ) มากกว่าความสัมพันธ์ด้านอำนาจ (Authority) ความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการจะช่วยเสริมคุณลักษณะข้อนี้ให้เด่นชัดขึ้น

1.2 เห็นอกเห็นใจคนอื่น (Sympathy & Sensitivity) คำพังเพยว่า “ให้ว่าท่าน ท่านจักให้ตอบ” เราต้องการอยากให้คนอื่นปฏิบัติต่อเราอย่างไร ประการแรกเราจะต้องทำอย่างนั้นก่อน การเห็นใจกันถือเป็นอารมณ์ร่วมของคนที่มีมิตรไมตรีต่อกัน หากทุกคนเป็นศัตรูกัน คุณธรรมข้อนี้จักไม่มี การเข้าใจคนอื่น ยอมรับคนอื่น ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกัน การรักและการเห็นใจคนอื่นนี้จะต้องไม่ใช่เป็นการแกล้งทำ เพื่อหวังผลประโยชน์ตอนแทนจะต้องมีความเห็นใจสนใจอยู่เป็นประจำในส่วนลึกของหัวใจ (Innate)

1.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) งานการศึกษาที่ไม่หยุดอยู่กับที่ (Static) หากแต่เป็นงานที่มีความเคลื่อนไหว (Dynamic) อยู่เสมอ เพราะการศึกษาเป็นเรื่องของความเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคม การทำงานที่มีชีวิตชีวา กระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้า จะช่วยให้คีษานีเทศก์เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ ทันสมัยอยู่เสมอ

1.4 การมองโลกในแง่ดี (Feeling of Adequacy) ความมั่นคงทางสังคมทางอารมณ์ เป็นผู้มองโลกในแง่ดี เชื่อมมั่นในตนเอง (Self-confidence) กล้าเผชิญกับความยากลำบากของ

งาน แม้ว่าในบางครั้งจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น ศิษยานุเทศก์อาจทำงานต่อไป เพื่อเสาะหาวิธีปฏิบัติงานพัฒนาทัศนคติที่ดีในขอบเขตความสามารถของตัวเอง

1.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Originality) ศิษยานุเทศก์ในฐานะผู้นำทางการศึกษา ควรแสวงหาความคิดใหม่ๆ สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศคิดสร้างสรรค์ ครูทุกคนมีศักยภาพ (Potentiality) มีความคิดสร้างสรรค์ ปัญหาที่ว่าครูจะแสดงศักยภาพเช่นนี้ออกมาหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับการนำของศิษยานุเทศก์ด้วย

1.6 มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) อารมณ์ขันทำให้ลดความตึงเครียดด้านอารมณ์ลงได้ ลักษณะการทำงานของมนุษย์ทั่วไปย่อมชอบที่จะทำงานในบรรยากาศอบอุ่น และเป็นกันเองมากกว่าในสถานการณ์ที่เคร่งครัด (Tension) ดังนั้น ศิษยานุเทศก์ ก็ควรเพาะปลูกคุณลักษณะนี้ให้เกิดขึ้น

1.7 มีสุขภาพดี (Physical Vigor) การมีสุขภาพพลานามัยที่ดีจะทำให้ทำงานได้ เต็มเม็ดเต็มหน่วย ถึงจะเจ็ลยวณลาดสัปดาห์ใด หากร่างกายไม่แข็งแรงสามวันดีสี่วันไข้แล้วย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ความเข้มแข็งของร่างกาย มีผลกระทบต่อความทนทานในการทำงานหนักอีกด้วย

1.8 สามารถประเมินค่าราคาสິงของ (Sense of Relative Value) ศิษยานุเทศก์ ตามปกติเกี่ยวข้องกับปัญหาทางการศึกษาและความต้องการต่างๆ อย่างกว้างขวาง ปัญหาและความต้องการเหล่านี้บางอย่างก็เป็นไปตามปกติธรรมดา แต่บางอย่างมีความสำคัญต้องปรับปรุงในระยะยาว ศิษยานุเทศก์จะต้องประเมินคุณค่าให้สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของการศึกษาและแนวทางการทำงาน ศิษยานุเทศก์จะต้องครอบครองความเจริญก้าวหน้าในระยะไว้อย่างมั่นคง และต้องเข้าใจข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการศึกษาทั้งหลาย รวมทั้งตัวศิษยานุเทศก์เองด้วย มีขีดความสามารถจำกัด แต่สิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ไม่ว่าจะจากความสนใจของบุคคล สังคมและของโรงเรียน เป็นความกระตือรือร้นที่รอรับการแก้ไข ศิษยานุเทศก์จะต้องพยายามใช้พลังงาน (มันสมอง) ให้เกิดประโยชน์ เพื่อประโยชน์อย่างดีหวังผลระยะยาว

1.9 ความจริงใจ (Sincerity) ความจริงใจ ความเปิดเผย (Frankness) เป็นเครื่องสำหรับประหยัดเวลาได้อย่างสำคัญ ผู้บังคับบัญชาเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา เป็นเครื่องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำอะไรอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาด้วยความจริงใจของศิษยานุเทศก์ ผูกพันกับงานด้านปรับปรุงการสอนให้การยอมรับนับถือคนอื่น เพื่อนร่วมงาน (CO-workers) หากครูแน่ใจว่า ศิษยานุเทศก์ทำงานอย่างซื่อสัตย์ มุ่งที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนของเขา ที่ละเล็กทีละน้อย ครูย่อมเต็มใจให้ความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน

1.10 เป็นพหุสัจจะ (Resourcefulness) คนทุกๆ คนมีความเฉลียวฉลาดติดตัวมาไม่มากก็น้อย แต่คนที่ได้ดีกว่าคนอื่นนั้น มักจะเป็นคนที่มีเฉลียวฉลาดมากกว่าระดับปกติ

ศึกษานิเทศก์จึงต้องครองคุณสมบัติด้านสติปัญญา (Intelligence) การฝึกหัด (Training) และได้รับประสบการณ์ (Experience) มาอย่างเพียงพอ ครูย่อมมองศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้แนะนำ

2. คุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Characteristics)

2.1 ความรู้พื้นฐาน (Broad General Professional) ศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไปอย่างกว้างขวาง จะช่วยให้สามารถอธิบายปัญหาต่างๆ กับครูได้เป็นอย่างดี เพราะในการแก้ปัญหาได้มีขอบเขตจำกัดตายตัว เหมือนหลักการทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ขึ้นอยู่กับกาล สถานที่ บุคคล การเป็นผู้ได้ยิน ได้ฟังมากจะช่วยสร้างสมประสบการณ์ สามารถ แก้ปัญหาอธิบายในปัญหาต่างๆ ไปได้ การศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไปจะทำให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีใจกว้างขวาง จะเป็นพื้นฐานสร้างความเข้าใจ และสื่อความหมายติดต่อกับคนอื่นได้ (Communicate Skill)

2.2 วิชาเฉพาะ (Professional Education) การฝึกอบรมทางด้านวิชาการขั้นต่ำ (โดยทั่วไป) ระดับปริญญาตรี เมื่อสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทำให้ครูสามารถพัฒนาวิธีสอนของเขาให้มีประสบการณ์ความชำนาญเพิ่มขึ้น นอกจากนั้น ครูควรตระหนักในเรื่องต่อไปนี้

2.2.1 เข้าใจในความเจริญและการพัฒนาการของเด็ก

2.2.2 มีความเข้าใจลึกซึ้งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2.2.3 พัฒนาด้านความคิด ซึ่งเป็นบทบาทต่อการพัฒนา ต่อการศึกษา ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2.2.4 เข้าใจลักษณะความเป็นไปของการศึกษาในปัจจุบัน

2.2.5 ค้นคว้าเทคนิคการสอนแบบต่างๆ และวัสดุการสอน

2.2.6 สาริตการสอนที่ถูกต้อง

2.3 ทักษะการสอน (Skill in Teaching) แบบดั้งเดิม ศึกษานิเทศก์จะต้องผ่านการสอนมาก่อน หากศึกษานิเทศก์ไม่เคยสอนมาก่อนย่อมยากที่จะเข้าใจบทบาทครู ลักษณะวิธีการสอน การแก้ปัญหาเด็ก ประสบการณ์เหล่านี้จะพบได้เฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น

2.4 เข้าใจบทบาทกระบวนการศึกษา (Clear Perception of Education Processes) จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือการเปลี่ยนแปลงการสอนให้ดีขึ้น ปรับปรุงการสอนในห้องเรียนให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มอบงานทั้งหมดหรือจะปรับปรุงและจะต้องยอมรับ คุณลักษณะที่จำเป็นต่างๆ และความสัมพันธ์ในบทบาทของบุคคลอื่นๆ การนิเทศสมัยใหม่ ศึกษานิเทศก์สามารถทำการให้คำปรึกษา แนะนำครูและบุคลากรทางบริหารได้ แต่ก็ต้องยอมรับว่า ครูใหญ่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนทั้งมวล ฉะนั้นศึกษานิเทศก์จะต้องตระหนักและมุ่งมั่นอยู่ในใจเสมอว่า ความร่วมมือ

กันระหว่างครูใหญ่กับศึกษานิเทศก์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงการเรียน การสอน ในโรงเรียนให้ดีขึ้น

2.5 มีความรู้เกี่ยวกับวัสดุการสอนและวิธีสอน (Instructional Materials and Method of Teaching) โดยทั่วไปศึกษานิเทศก์มีประสบการณ์ในวิธีสอนแบบต่างๆ มีความสันตติจิต เจนวัสดุอุปกรณ์การสอนเป็นอย่างดี เพราะการสอนกับอุปกรณ์การสอนย่อมมาคู่กันเสมอ ศึกษานิเทศก์ควรรู้วิธีใช้ และวิธีเตรียมงาน เพื่อปรับปรุงการสอนโดยผ่านสื่อสาร (Media) ใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษาสมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

2.6 ความสามารถในการวัดผล และการแปลความหมายทางการเรียนการสอน (Evaluate and Interpret Factors) หมายถึง ความสามารถที่จะไปเยี่ยมห้องเรียนของครูขณะสอน และเฝ้าสังเกตขีดความสามารถในการสอนของครู ศึกษานิเทศก์ผู้ที่มีประสบการณ์ ย่อมสามารถที่จะ ค้นหาสมมติฐานของการสอนที่ประสบผลสำเร็จหรือไม่

2.7 ตระหนักถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ (Awareness of the Importance of Processes and Product) ปรับปรุงส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 ประสิทธิภาพในการทดลองและการวิจัย (Proficiency in Experimentation and Research) คุณสมบัติทางวิชาการที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ ก็คือการค้นคว้า ทดลองและวิจัยทางการศึกษาเพื่อประเมินค่าคุณภาพโปรแกรมการสอน ศึกษานิเทศก์อาจจะทำเอง หรือให้คำปรึกษาในการวิจัยหรือทดลอง ทั้งนี้ เพื่อให้ครูมีประสบการณ์ด้านการทดลอง การวิจัย ช่วย ตัวเองได้ “นิเทศเพื่อการไม่นิเทศ” ต่อไป

2.9 มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตัวอยู่เสมอ (Willingness and Ability to Continue Personal and Professional Growth) คุณสมบัติข้อนี้เน้นการปรับปรุงตัวเองของ ศึกษานิเทศก์ทั้งส่วนตัวและด้านวิชาการ ทั้งยังต้องแสวงหาทางทำงานให้มีประสิทธิภาพการ ฝึกอบรมในภาค ฤดูร้อน (Seminars and Conferences) เพราะจะเป็นส่วนช่วยเพิ่มพูนให้มี ความก้าวหน้าทางวิชาการ

กล่าวโดยสรุป ศึกษานิเทศก์ที่ดีควรมีคุณลักษณะ เป็นผู้ประสานงานที่ดี มีความรู้และ การนิเทศเป็นอย่างดี มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ตระหนักในหลัก ประชาธิปไตย ไม่เป็นคนคบบยาก วางท่าใหญ่โต ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาของครูเป็นอย่างดี เป็นผู้รักความลับ เมื่อพบข้อบกพร่องของครู ให้คำแนะนำแก่ครูโดยตรง เป็นผู้มีความระมัดระวัง ในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ เป็นผู้ที่คณะครูให้ความไว้วางใจ และเป็นคนเปิดเผยเข้าใจมนุษย์

2. ยุทธศาสตร์การนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตระหนักว่าการนิเทศเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มุ่งเน้นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบและมีความต่อเนื่องอย่างทั่วถึง เน้นการนิเทศเชิงรุก ในการดำเนินการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management) เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 2 ได้กำหนดนโยบายในการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยใช้ยุทธศาสตร์การนิเทศ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียนทุกแห่งในสังกัดได้รับการนิเทศและพัฒนา คุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนการนิเทศ และใช้ กระบวนการนิเทศเป็นยุทธศาสตร์ความร่วมมือของทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หลักการ สำคัญของนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใช้ยุทธศาสตร์การนิเทศ 3 ด้าน คือ การนิเทศอย่างทั่วถึง การนิเทศอย่างต่อเนื่อง การนิเทศอย่าง มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 ก : 22) เพื่อทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และร่วมคิดร่วมทำให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการที่ใช้ โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management) ดังแผนภูมิ (ภาพประกอบ 4 ยุทธศาสตร์การนิเทศ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2)



ภาพประกอบ 4 ยุทธศาสตร์การแนะแนว

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . (2541) ก : 54

ยุทธศาสตร์การนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใช้ยุทธศาสตร์ 3 ประการ คือ การนิเทศอย่างทั่วถึง การนิเทศอย่างต่อเนื่อง การนิเทศอย่างมีคุณภาพ รายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 . 2548 ก : 11 – 18)

2.1 ยุทธศาสตร์การนิเทศอย่างทั่วถึง

2.1.1 หลักการนิเทศอย่างทั่วถึง

แนวทางดำเนินการนิเทศอย่างทั่วถึง มุ่งเน้นให้โรงเรียนได้รับการนิเทศอย่างครอบคลุมการพัฒนาการเรียนการสอนตามหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การพัฒนาการวัดและประเมินผล การดำเนินการตามนโยบายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง ในแต่ละปีการศึกษา โดยมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและใช้เทคนิค วิธีการนิเทศที่หลากหลาย โดยมีจุดเน้นในการพัฒนาดังนี้

- การจัดทำระบบข้อมูล
- การพัฒนาการเรียนการสอนตามหลักสูตร
- นโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ดำเนินการนิเทศทางตรง นิเทศทางไกล และนิเทศภายใน

2.1.2 กระบวนการนิเทศอย่างทั่วถึง

2.1.2.1 แบ่งเขตพื้นที่การนิเทศตามสภาพภูมิศาสตร์ เป็นเขตปฏิบัติการ

2.1.2.2 แต่งตั้งคณะนิเทศรับผิดชอบโรงเรียนในเขตปฏิบัติการนิเทศคนละ 1

เขตปฏิบัติการ

2.1.2.3 จัดทำแผนนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้รับการนิเทศในโรงเรียนที่รับผิดชอบ

2.1.2.4 จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน

2.1.2.5 จัดทำเครื่องมือนิเทศ

2.1.2.6 ปฏิบัติแผนการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการนิเทศทางตรง นิเทศทางไกล และส่งเสริมการนิเทศภายใน

2.1.2.7 สร้างเครือข่ายการนิเทศของแต่ละเขตปฏิบัติการและกลุ่มโรงเรียน

2.1.2.8 สรุปผลการนิเทศของแต่ละเขตปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบความทั่วถึง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากผู้รับการนิเทศเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนางานต่อไป

2.1.3 เทคนิคการนิเทศอย่างทั่วถึง

เพื่อให้โรงเรียนในแต่ละเขตปฏิบัติการนิเทศได้รับการนิเทศอย่างทั่วถึง ครอบคลุม ทั้งปริมาณด้านเนื้อหาสาระที่เป็นพื้นฐานของการนิเทศการศึกษา ตลอดจนวิธีการนิเทศ ผู้นิเทศควรมีเทคนิควิธีการนิเทศ ดังนี้

2.1.3.1 นิเทศทางตรง โดยแบ่งพื้นที่ตามภูมิศาสตร์เป็นเขตปฏิบัติการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉลี่ยผู้นิเทศ 1 คน รับผิดชอบโรงเรียน 6 – 10 โรงเรียน

2.1.3.2 นิเทศภายใน ผู้นิเทศกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ให้เกิดกับครู ผู้อำนวยการสถานศึกษาภายในโรงเรียน ครูวิชาการ และครูผู้สอนภายในโรงเรียนมีหน้าที่นิเทศกันเอง

2.1.3.3 นิเทศทางไกล ผู้นิเทศไม่ได้ไปนิเทศด้วยตนเองแต่ใช้วิธีการส่งเสริมการนิเทศโดยใช้สื่อ วิทยุทัศน์ เอกสาร ชุดอบรมด้วยตนเอง เกี่ยวกับ เทคนิควิธีการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน ได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1.3.4 นิเทศแบบพี่เลี้ยง การนิเทศแบบพี่เลี้ยงใช้กับครูหรือสถานศึกษาที่อ่อนแอทางด้านบริหารจัดการศึกษา เช่น โรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนบุคลากร ครูอัตราจ้าง ครูบรรจุใหม่ ครูที่ไม่มีวิชาชีพครู ครูที่ไม่พัฒนาตนเอง อื่นๆ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องประทับประคอง ดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาเสมือนเป็นพี่เลี้ยง

2.1.4 ผลการดำเนินการ

2.1.4.2 ครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงการนิเทศ

2.1.4.2 มีความร่วมมือในการปฏิบัติการนิเทศ

2.1.4.3 โรงเรียนส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศโรงเรียนละอย่างน้อย 2 ครั้ง

2.1.4.4 ผู้รับการนิเทศ โรงเรียน มีความพึงพอใจต่อผู้นิเทศ

สรุปได้ว่าการนิเทศอย่างทั่วถึง หมายถึงการที่ผู้นิเทศดำเนินการพัฒนางานโดยมีแผนการนิเทศที่กำหนด ซึ่งได้แบ่งพื้นที่ปฏิบัติการนิเทศ เป็น 21 เขตปฏิบัติการนิเทศ แต่งตั้งให้ศึกษานิเทศก์ทุกคนปฏิบัติการนิเทศแก่ ครูทุกคน/ทุกชั้น ผู้บริหาร โครงการ กิจกรรม เครือข่ายในโรงเรียนที่รับผิดชอบ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

2.2 ยุทธศาสตร์การนิเทศอย่างต่อเนื่อง

2.2.1 หลักการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เป็นระยะ ที่มี ความสำเร็จ เป็นการทำซ้ำหลังจากพบว่า ผู้รับการนิเทศมีจุดที่พัฒนาอะไรบ้าง เช่น การพัฒนา

ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาโรงเรียนและการพัฒนาการนิเทศ แล้วนำจุดพัฒนามาเป็นเป้าหมายการปฏิบัติงาน แสวงหาหรือสร้างนวัตกรรม สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขกลุ่มเป้าหมาย ในการพัฒนาอาจมีหลายกลุ่ม หลายเรื่องในเวลาเดียวกัน ผู้นิเทศจำเป็นต้องร่วมพัฒนาแต่ละกลุ่มเป้าหมาย จนทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถแสวงหาหรือสร้างนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนารอบด้าน โดยมีจุดเน้นในการพัฒนาดังนี้

- การกำหนดจุดพัฒนา
- นวัตกรรมในการพัฒนา

2.2.2 กระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

2.2.2.1 สํารวจข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนที่รับผิดชอบ

2.2.2.2 วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของโรงเรียนที่รับผิดชอบ

2.2.2.3 กำหนดจุดพัฒนาของโรงเรียนที่รับผิดชอบไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา

- พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบันและเป็น

ระบบ

2) ด้านพัฒนาบุคลากร

- สร้างจิตสำนึกและศรัทธาในวิชาชีพของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- พัฒนาผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสู่ครูมืออาชีพ

3) ด้านพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

- พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่น
- พัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการ

พัฒนารอบด้านเต็มตามศักยภาพ

4) ด้านพัฒนาโรงเรียน

- พัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐาน
- โรงเรียนปฏิบัติตามนโยบาย 4 ประกัน

5) ด้านพัฒนาการนิเทศ

- ปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการนิเทศ
- พัฒนาเทคนิคการนิเทศ

2.2.2.4 จัดทำแผนการนิเทศกลุ่มเป้าหมายตามจุดที่พัฒนา

2.2.2.5 แสวงหา สร้างนวัตกรรม ที่เหมาะสม สำหรับกลุ่มเป้าหมายใน

โรงเรียนที่รับผิดชอบ

2.2.2.6 ดำเนินการนิเทศ ติดตาม เป็นระยะสม่ำเสมอ

2.2.2.7 ประสานงานเครือข่ายการนิเทศตามกลุ่มเป้าหมาย

2.2.2.8 พัฒนาเครือข่ายการนิเทศ ทุกระดับ

2.2.2.9 ประเมินผลการนิเทศกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน
นิเทศให้ดำเนินงานได้ต่อเนื่องและให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดปีการศึกษา

2.2.3 เทคนิคการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

ดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่า การนิเทศอย่างต่อเนื่องเป็นการนิเทศที่มีความสำคัญ ผู้นิเทศต้องปฏิบัติงานนิเทศกับโรงเรียนที่รับผิดชอบอย่างจริงจัง มุ่งเน้นที่จุดพัฒนาของโรงเรียน ดังนั้น จึงต้องอาศัยเทคนิคการนิเทศเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.2.3.1 เทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ ได้ให้ผู้รับการนิเทศได้เรียนรู้วิธี
ดำเนินงาน/พัฒนางานจากผู้นิเทศที่มีความเชี่ยวชาญแนะนำอย่างใกล้ชิด ความเป็นกัลยาณมิตร

2.2.3.2 เทคนิคการนิเทศแบบพาคิดพาทำ เน้นการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วม
ระหว่างผู้นิเทศ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และเพื่อนครู ร่วมคิดร่วมกันทำงาน บรรยากาศในการ
ทำงานมีความสุข ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

2.2.3.3 เทคนิคการนิเทศแบบประสานใจนิเทศ เป็นภารกิจของผู้นิเทศ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ชุมชนที่ต้องร่วมมือ ร่วมใจ ประสานความช่วยเหลือร่วมแก้ปัญหา
เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.2.3.4 เทคนิคการนิเทศแบบบริการผ่านศูนย์วิทยบริการหรือศูนย์การเรียนรู้
ผู้นิเทศจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในโรงเรียนด้านข้อมูลพื้นฐานคุณภาพการศึกษา
ความต้องการพัฒนา ความต้องการด้านสื่อ นวัตกรรม และจัดบริการ สื่อ นวัตกรรมที่มี
ประสิทธิภาพ ให้กับโรงเรียนในความรับผิดชอบ

2.2.4 ผลการดำเนินงาน

2.2.4.1 สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงเป้าหมาย

2.2.4.2 มีนวัตกรรมการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่าการนิเทศอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ผู้นิเทศดำเนินการพัฒนางานโดยมีการ
กำหนดจุดพัฒนางานร่วมกับโรงเรียน ครู และดำเนินการร่วมกันเป็นระยะๆ ด้วยกระบวนการนิเทศ
อย่างเป็นระบบ กำหนดจุดพัฒนางานนิเทศไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทาง
การศึกษา ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านพัฒนาโรงเรียน และ
ด้านพัฒนาการนิเทศ โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาตน พัฒนางาน แสวงหา-สร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนา
วิชาชีพครู จนทำให้ครูมีคุณภาพ สามารถแสวงหาหรือสร้างนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
และพัฒนาครบด้าน

2.3 ยุทธศาสตร์การนิเทศอย่างมีคุณภาพ

2.3.1 หลักการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

การนิเทศอย่างมีคุณภาพ เป็นการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่สามารถดำเนินการนิเทศได้ครอบคลุมพื้นที่ ต่อเนื่อง อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา ทุกคนได้รับการนิเทศด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมทั้งทางตรงและทางอ้อม ทุกโรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอทุกโครงการ ทุกกิจกรรม ที่เป็นจุดพัฒนาได้รับการพัฒนางานทุกด้านอย่างเหมาะสม มีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน และชุมชนมีการร่วมมือช่วยเหลือกันทุกด้าน มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า มีการร่วมพัฒนาและแก้ไขปัญหาของกลุ่มเป้าหมายได้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความภาคภูมิใจในผลงานและร่วมกันเผยแพร่ผลงาน โดยมีจุดเน้นในการพัฒนาดังนี้

- ผลดำเนินการพัฒนา
- การเผยแพร่ผลงาน

2.3.2 กระบวนการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

2.3.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการ พัฒนาจากแฟ้มข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนที่รับผิดชอบ

2.3.2.2 ศึกษาค้นคว้า นวัตกรรมในการนิเทศ เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในโรงเรียน

2.3.2.3 กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนางานร่วมกับผู้รับการนิเทศโดยมีเป้าหมายหลักในการมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จนก่อให้เกิดความยั่งยืนในวิชาชีพ

2.3.2.4 สร้างเครื่องมือนิเทศ เครื่องมือวิจัย

2.3.2.5 จัดทำแฟ้มสะสมงานนิเทศ และส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำแฟ้มสะสมงานของครูและนักเรียน

2.3.2.6 ส่งเสริมให้ทุกโรงเรียนที่รับผิดชอบ ดำเนินการนิเทศภายใน

2.3.2.7 พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถวิเคราะห์และจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.2.8 นิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมพื้นที่

2.3.2.9 ใช้เทคนิคและกระบวนการนิเทศได้อย่างเหมาะสม

2.3.2.10 ดำเนินการนิเทศตามเป้าหมายของจุดพัฒนานิเทศที่กำหนด

2.3.2.11 สร้างความตระหนักให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความจำเป็นและความสำคัญ ในการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.3.2.12 สร้างความไว้วางใจให้แก่ครู มีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานร่วมกัน

2.3.3 เทคนิคการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

การนิเทศอย่างมีคุณภาพ เป็นคุณภาพที่เกิดขึ้นกับ ครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา และนักเรียน ที่ได้รับการพัฒนาจากการปฏิบัติการนิเทศอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง มีผลงานเป็นที่ภาคภูมิใจและร่วมกันเผยแพร่ผลงานได้ ด้วยเทคนิควิธีการนิเทศดังนี้

2.3.3.1 เทคนิคการนิเทศเชิงรุก เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศมีความเสียสละ มุ่งมั่นที่จะรุกเข้าไปหา รุกให้มีการพัฒนา รุกให้เกิดความก้าวหน้า เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน เน้นความต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความยั่งยืนในวิชาชีพ/ ใช้สำหรับนิเทศในโรงเรียนที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องศึกษาวิเคราะห์ สภาพสถานศึกษา และร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาที่ต้องการพัฒนา ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา จากแฟ้มข้อมูลสารสนเทศ
- 2) สร้างเครื่องมือนิเทศ/วิจัย
- 3) ดำเนินการนิเทศตามความต้องการพัฒนาโดยเข้าไปร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน อย่างกัลยาณมิตร
- 4) สังเคราะห์ / ปัญหา / ความต้องการ
- 5) ประเมินผลการดำเนินงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน ระหว่างลงมือปฏิบัติงาน และภายหลังการปฏิบัติงาน
- 6) สรุปผล รายงานการนิเทศ
- 7) นำข้อมูลจากการประเมินย้อนกลับไปสู่การแก้ไข พัฒนางาน

2.3.3.2 เทคนิคการนิเทศระหว่างปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีเทคนิคย่อยๆ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ผู้นิเทศหรือผู้บริหารโรงเรียนนิยมใช้ เกิดผลเป็นที่น่าพอใจ ได้แก่

- เทคนิคการถามถึงผลงาน เป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ และต้องตาม ดูแลที่ผู้นิเทศต้องการกระตุ้นให้งานที่รับผิดชอบก้าวหน้า รวดเร็ว

- เทคนิคการชื่นชมผลงาน เป็นการแสดงความชื่นชมผู้รับการนิเทศ ในโอกาสที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในที่ประชุมหรือกับผู้รับการนิเทศโดยตรงแล้งแต่ โอกาส

- เทคนิคการเตือนทางอ้อม เป็นการเข้าไปพูดคุยกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลง แก้ไขจุดที่บกพร่อง โดยแสดงความสนใจและแสดงความจำนง ความ ยินดีในการให้ความร่วมมือ

- เทคนิคการติดตามผลงานของตนเอง ผู้นิเทศให้กำลังใจและกระตุ้น ให้ผู้รับการนิเทศ เห็นความสำคัญของความก้าวหน้า ความจำเป็นและความสำเร็จของการพัฒนา ตนเอง

2.3.3.3 เทคนิคการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้นิเทศมีบทบาทในการมอบหน้าที่ รับผิดชอบในการปรับปรุงการเรียนการสอนไปยังครูให้มากขึ้น และมีการใช้แนวทางการแก้ปัญหาที่ ร่วมมือกัน ผู้นิเทศตัดสินใจร่วมกับครู การมุ่งใจสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนมาจากผู้นิเทศ และครู ครูจะควบคุมการพัฒนาวิชาชีพของตัวเองมากขึ้น

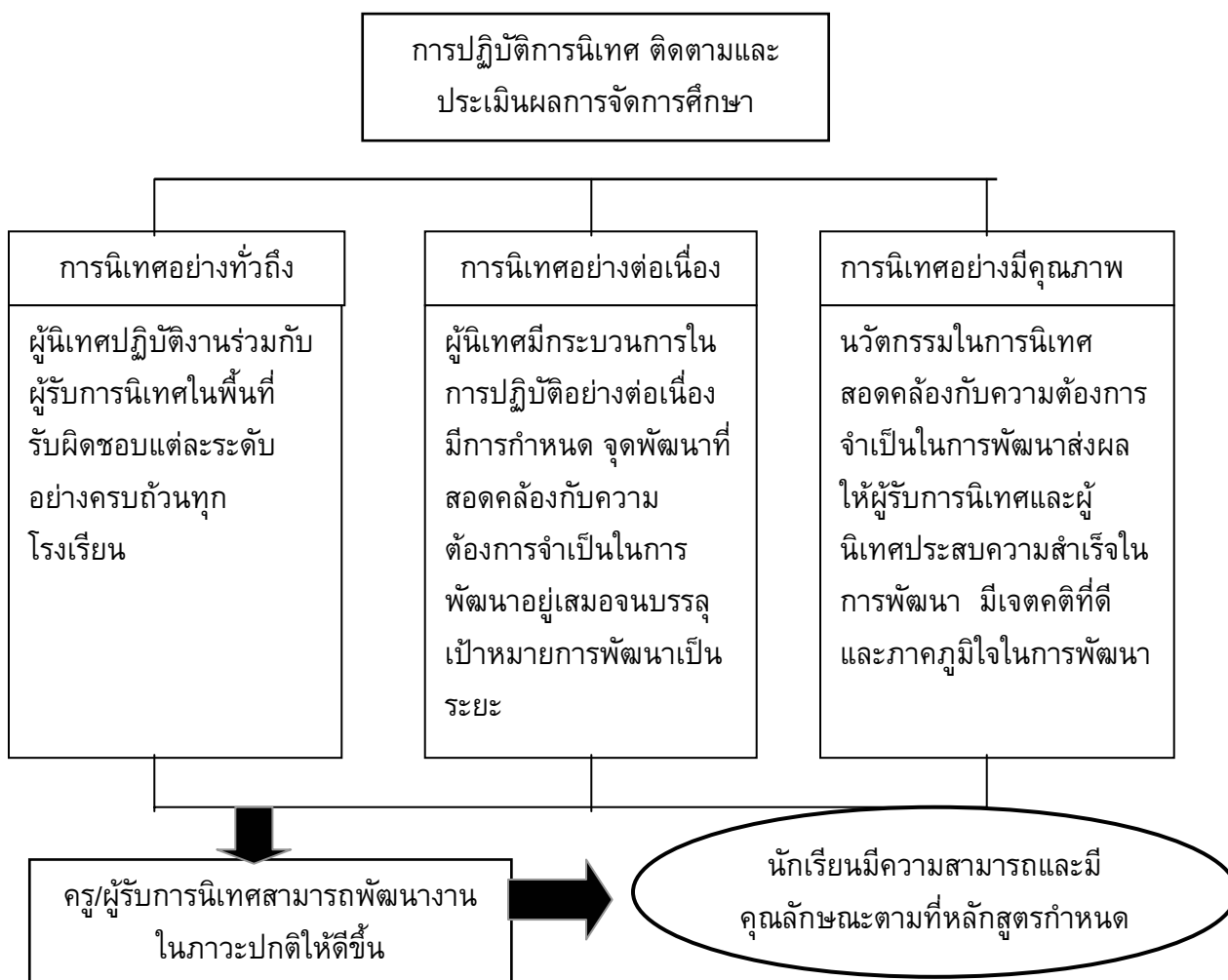
2.3.3.4 เทคนิคการนิเทศแบบประเมินตนเอง เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นให้ครูมีการ ประเมินตนเอง เพื่อให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยให้ครูเรียนรู้ การวิเคราะห์พฤติกรรมในชั้น เรียนของตนเอง เป็นการตรวจสอบลักษณะทั้งหลายของระบบการสอน ซึ่งช่วยให้ครูตัดสินใจเลือกวิธี สอนที่เหมาะสม (ชาญชัย อาจินสมาจาร . 2547 : 129 – 130)

2.3.3.5 เทคนิคการนิเทศเชิงระบบ เป็นการนิเทศที่ยึดหลักการ ทัวถึง ต่อเนื่อง มีคุณภาพ โดยมีการดำเนินงานตามระบบวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น
- 2) วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และกำหนดจุดพัฒนา
- 3) หาทางเลือกเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
- 4) ดำเนินการนิเทศ
- 5) ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและประเมินผล
- 6) ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และเผยแพร่

สรุปได้ว่าการนิเทศอย่างมีคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่ สามารถดำเนินการนิเทศได้คลุ่มพื้นที่ ต่อเนื่อง เต็มตามศักยภาพ ทำให้ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ทุกคนได้รับการนิเทศด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมทั้งทางตรงและทางอ้อม ทุกโรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ ทุกโครงการ ทุกกิจกรรมที่เป็นจุดพัฒนาสามารถ ดำเนินการได้ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

นอกจากที่กล่าวมาแล้วในการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์จะต้องได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนเป็นอย่างดี การนิเทศจึงจะประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์การนิเทศ 3 ด้าน คือ การนิเทศอย่างทั่วถึง การนิเทศอย่างต่อเนื่อง การนิเทศอย่างมีคุณภาพ



ภาพประกอบ 5 การปฏิบัติการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2. (2548). ก : 8

การปฏิบัติการนิเทศตามเขตปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้ยุทธศาสตร์การนิเทศ 3 ด้าน คือ การนิเทศอย่างทั่วถึง อย่างต่อเนื่อง และอย่างมีคุณภาพ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง จำนวน 21 เขตปฏิบัติการนิเทศ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 . 2548 ก : 20 – 22)

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 1 (สหวิทยศึกษามืองใหม่) มีโรงเรียนจำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนชุมชนวัดบำรุงธรรม โรงเรียนวัดกะเหรี่ยงคอม้า โรงเรียนวัดบึงไม้ โรงเรียนวัดท่ามะปราง โรงเรียนวัดโป่งมดคล โรงเรียนวัดโป่งก้อนเส้า และโรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 2 (สหวิทยศึกษามืองใหม่) มีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดห้วยคงคาราวาส โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว (วันดาคุณอุปถัมภ์) โรงเรียนวัดศรัทธาเรืองศรี โรงเรียนวัดเขาลาดวนาราม(พัฒนคีรีเขต) โรงเรียนวัดบุกริการาม และโรงเรียนบ้านหนองสองห้อง

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 3 (สหวิทยศึกษาวังสีทา) มีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนสองคอนวิทยาคม โรงเรียนวัดเตาปูน โรงเรียนวัดท่าสีโพธิ์เหนือ โรงเรียนวัดสองคอนกลาง โรงเรียนวัดบ่อโศรก และโรงเรียนวัดบ้านธาตุใต้ (สนธิไชยวิทยาการ)

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 4 (สหวิทยศึกษาวังสีทา) มีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดพระพุทธรูปน้อยมิตรภาพที่ 69 โรงเรียนบ้านหินซ้อน โรงเรียนบ้านผังสามัคคี โรงเรียนวัดท่าคล้อ โรงเรียนวัดถ้ำเต่า และ โรงเรียนวัดหาดสองแคว

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 5 (สหวิทยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ) มีโรงเรียนจำนวน 12 โรงเรียน คือ โรงเรียนแก่งคอย โรงเรียนบ้านโคกสะอาด โรงเรียนวัดโคกกรุง โรงเรียนวัดตาลเดี่ยว โรงเรียนวัดบ้านดง โรงเรียนวัดสุนทรวิภาส โรงเรียนวัดขอนแก่น โรงเรียนวัดนาบุญ โรงเรียนวัดชำผักแพว โรงเรียนจีนเตอะแก่งคอย โรงเรียนไพฑูรย์วิทยา และโรงเรียนเทคโนโลยี ชื่นชมไทย-เยอรมัน สระบุรี

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 6 (สหวิทยศึกษาผาเสด็จ) มีโรงเรียนจำนวน 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดป่าไผ่ โรงเรียนอนุบาลทับทิม โรงเรียนชุมชนนิคมทับทิมทองสงเคราะห์ 1 โรงเรียนวัดสมุห์พร้อมศิษย์สามัคคีวนาราม โรงเรียนบ้านหนองผักบุ้ง โรงเรียนบ้านชัยบอน โรงเรียนนิคมทับทิมทองสงเคราะห์ 2 โรงเรียนบ้านป่าวังขวาง โรงเรียนบ้านช่อง โรงเรียนแสงวิทยา และ โรงเรียนอาชีวเกษตรสงเคราะห์สระบุรี

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 7 (สหวิทยศึกษาสุวรรณโยธิน) มีโรงเรียนจำนวน 9 โรงเรียน คือ โรงเรียนหินกองวิทยาคม โรงเรียนวัดห้วยทราย(อดิเรกสารประชานุสรณ์) โรงเรียนชุมชนวัดไทยงาม โรงเรียนวัดหนองสมัคร(มูลนิธิสุขาวดีอุปถัมภ์) โรงเรียนวัดหนองจอกใหญ่ โรงเรียนวัดหนองผักชี โรงเรียนวัดบ้านจาน โรงเรียนวัดหนองตาเตี้ย และโรงเรียนวัดหนองครก

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 8 (สหวิทยศึกษาพหลโยธิน) มีโรงเรียนจำนวน 10 โรงเรียน คือ โรงเรียนหินกอง(พิบูลอนุสรณ์) โรงเรียนบ้านหนองจิก (บริษัทชาวไทยจำกัดสงเคราะห์ 1) โรงเรียนวัดห้วยทองหลาง โรงเรียนวัดห้วยขมิ้น โรงเรียนสันมะค่าบกน้อยสามัคคี โรงเรียนวัดบ้านไผ่

โรงเรียนวัดหนองจิก(บุญมีประชานุกุล) โรงเรียนวัดบัวลอย(สามัคคีสงเคราะห์) โรงเรียนวัดบ้านลาด และ โรงเรียนอนุบาลวิชาวา

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 9 (สหวิทยศึกษาระพีพัฒนา) มีโรงเรียนจำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนคชสิทธิ์กิตติคุณวิทยาคม โรงเรียนวัดขอนแก่น(เขียววิมลราษฎร์อุปถัมภ์) โรงเรียนวัดสันติวิหาร(ขันธสาประชานุเคราะห์) โรงเรียนวัดร่องแซง(กุลไพศาลวิทยา) โรงเรียนวัดโพหนอง โรงเรียนวัดโคกกลาง และ โรงเรียนวัดชัยเฉลิมมิตร(ไพศาลวิทยาคม)

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 10 (สหวิทยศึกษาระพีพัฒนา) มีโรงเรียนจำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดราษฎร์เจริญ(สรกิจพิจารณ์อุปถัมภ์) โรงเรียนวัดหนองอ่างทอง โรงเรียนวัดหนองปลิง โรงเรียนวัดหนองสะเดา(สุนทรพิทยา) โรงเรียนบ้านใหม่ทุ่งดินขอ(เรืองฉายอุปถัมภ์) โรงเรียนวัดหนองปลาเกะดี และโรงเรียนวัดหนองปลาหมอ

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 11 (สหวิทยศึกษาศรีเสาวภาคย์) มีโรงเรียนจำนวน 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาธรรม โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง โรงเรียนวัดคลองห้า โรงเรียนบ้านคลองห้า(ราษฎร์บำรุง) โรงเรียนวัดลำบัว โรงเรียนอนุบาลหนองแค (วัดใหญ่วันนาเนตรสวัสดิ์อุปถัมภ์) โรงเรียนวัดหนองตะเฒ่า โรงเรียนวัดหนองโรง โรงเรียนวัดกุ่มหัก (อินทโชติประสิทธิ์) และโรงเรียนกลั่นวิทยา

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 12 (สหวิทยศึกษาวิหารแดง) มีโรงเรียนจำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านราษฎร์เจริญ โรงเรียนวัดเขาน้อยจอมสวรรค์ โรงเรียนวัดเจริญธรรม โรงเรียนชุมชนวัดคลองไทร(ฉัตรราษฎร์บำรุง) โรงเรียนวัดเขาแก้วมุขดาราม โรงเรียนวัดสมานมิตรมงคล และ โรงเรียนวัดหนองไทร

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 13 (สหวิทยศึกษาวิหารแดง) มีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลวิหารแดง โรงเรียนวัดหนองโพธิ์ โรงเรียนวัดคลองยาง โรงเรียนชุมชนวัดวิหารแดง (วรมิตรภักทรายุราษฎร์ประดิษฐ์) โรงเรียนบ้านบางกง และโรงเรียนวัดเกาะเชิงหวาย

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 14 (สหวิทยศึกษาสุวรรณศร) มีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนประเทียวิทยาทาน โรงเรียนวัดหนองสรวง(ธีรอุทิศ) โรงเรียนวัดบ้านลำ (บ้านลำวิทยาคาร) โรงเรียนวัดหนองหมูใต้(ไพบุลย์วิทยาคาร) โรงเรียนบ้านหัวถนน และโรงเรียนวัดสร้างบุญ

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 15 (สหวิทยศึกษาสุวรรณศร) มีโรงเรียนจำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดสหกรณ์รังสรรค์ โรงเรียนวัดศรีสัจจาวาส โรงเรียนวัดโคกกระต่าย(วารราษฎร์อุปถัมภ์) โรงเรียนวัดบ้านดอน โรงเรียนวัดหนองตาบุญ โรงเรียนวัดคลองใหม่ และ โรงเรียนบำรุงปัญญา

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 16 (สหวิทยศึกษามวกเหล็กมิตรภาพ) มีโรงเรียนจำนวน 12 โรงเรียน คือ โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา โรงเรียนอนุบาลมวกเหล็ก โรงเรียนวัดบ้านหมาก โรงเรียนบ้านเขาไม้เกวียน โรงเรียนบ้านหลังเขา โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 68 (วัดเหวลาด) โรงเรียนบ้านซับพริก

โรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม โรงเรียนวัดมวกเหล็กใน โรงเรียนนานาชาติแอตเวนติสมิซัน โรงเรียนพระวิทยา และโรงเรียนรอตตณรงค์ศึกษา

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 17 (สหวิทยศึกษาศูนย์ - หนองยางเสือ) มีโรงเรียนจำนวน 9 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดสวนทองรวมมิตร โรงเรียนบ้านคลองไทร โรงเรียนบ้านหนองมะค่า โรงเรียนบ้านหนองผักหนอก โรงเรียนบ้านชัยน้อยใต้สามัคคี โรงเรียนบ้านชัยศูนย์ โรงเรียนบ้านชัยกระดาน โรงเรียนบ้านโป่งเกตุ และโรงเรียนบ้านหนองเอียว

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 18 (สหวิทยศึกษาลำพญา) มีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านชัยน้อยเหนือ โรงเรียนบ้านลำพญากลาง โรงเรียนบ้านเขานมนาง โรงเรียนบ้านลำสมพุง โรงเรียนบ้านชัยดินดำ และโรงเรียนบ้านท่าพลู

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 19 (สหวิทยศึกษาลำพญา) มีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนชัยน้อยเหนือวิทยาคม โรงเรียนบ้านคลองม่วงเหนือ โรงเรียนบ้านหนองตอตะเคียน โรงเรียนบ้านหนองโป่ง โรงเรียนบ้านชัยปลากั้ง และโรงเรียนบ้านโป่งไทร

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 20 (สหวิทยศึกษาวังม่วง) มีโรงเรียนจำนวน 9 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลวังม่วง โรงเรียนวัดน้อยสามัคคีธรรม(ชัยกระทิงเหนือ) โรงเรียนบ้านป่าลาน หินดาด โรงเรียนวัดสวนมะเดื่อสามัคคี โรงเรียนบ้านท่าฤทธิ์ โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ โรงเรียนบ้านโป่งแก้ง โรงเรียนบ้านโป่งตะขบ และโรงเรียนวัดวังยาง

เขตปฏิบัติการนิเทศเขตที่ 21 (สหวิทยศึกษาสัมพันธ์วังม่วง) มีโรงเรียนจำนวน 10 โรงเรียน คือ โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม โรงเรียนบ้านมณีโชติสามัคคี โรงเรียนวัดปากน้ำ โรงเรียนวัดคำพราน โรงเรียนบ้านตะพานหิน โรงเรียนบ้านหนองกรดสามัคคี โรงเรียนบ้านปึกสำโรง โรงเรียนบ้านแสงพัน โรงเรียนบ้านดงมะเกลือ และโรงเรียนจำรัสวิทยา

ความคาดหวัง/ผลการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา คือ โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนจากการสอนเนื้อหา ความจำ เป็นการสอนให้เกิดความรู้ นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รวบรวม นำมาสรุป เพื่อนำมาสนับสนุนตัวแปรต้นซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ตำแหน่ง

สุพัตน์ พรหมวง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสกลนคร พบว่าครูที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน และไม่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพตำแหน่งกับขนาดโรงเรียนต่อสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับดวงพาน สวงรัมย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยความต้องการของผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอนที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลับพลายชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มทั้งจำแนกตามตำแหน่งและตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง มีความต้องการกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยรวมของทั้ง 3 กลุ่มจำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยของ ศศิธร เอื้อใจ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยพบว่าการบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการที่ตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3.2 วุฒิการศึกษา

การศึกษานี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงาน การศึกษาในแต่ละระดับมีความเข้มข้นของเนื้อหาสาระวิชาแตกต่างกันไปตามวุฒิการศึกษาที่ผ่านมา (สิทธิชัย เวศสุวรรณ. 2541 : 74) สภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับสูงย่อมได้เปรียบเนื่องจากเรียนรู้และเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้ง่าย ตลอดจนสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ ผลการวิจัยของประยุทธ์ ตรีชัย (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูที่มีวุฒิการศึกษاپริญญาตรี และสูงกว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเพียง กุลละวณิชย์.(2545 : 89) พบว่าผู้นิเทศที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการนิเทศไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจรรยา ใจหาญ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูด้านการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของครูด้านการวัดและประเมินผล จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ดังนั้นวุฒิการศึกษาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ

3.3 ประสพการณ์การทำงาน

มาลี จุฑา (2542 : 57) ได้กล่าวว่า ประสพการณ์ทำให้เกิดการพัฒนาชีวิต ดังนั้นการที่ครูมีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือได้ผ่านงานมามาก ย่อมรู้เทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานได้ดี สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสพการณ์น้อย ดังนั้นในการปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การนิเทศนั้น ผลการวิจัยของชวลิต ศรีพวงผกาพันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายประกันคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน เฉพาะด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพา วิริภิมย์กุล (2545 : 100) ที่วิจัยพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าประสพการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการมีผลต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สมศักดิ์ ทาศิริ (2527 : 33 – 36) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี เกี่ยวกับบทบาทการวางแผนและดำเนินการนิเทศ การเป็นวิทยากร การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา การประสานงานทางวิชาการ การวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ในโรงเรียนและการเสนอแนะการจัดตั้งและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาพบว่า บทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละบทบาทครูและผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังต่อศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละบทบาทครูและผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังต่อศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อยู่ในระดับปานกลางทุกบทบาทเช่นกัน

เฉลิมชัย ไชยเสน (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายนิเทศการศึกษาและฝ่ายแผนพัฒนา อยู่ในระดับมากและระดับปานกลางตามลำดับ และยังพบว่า การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ทั้งฝ่ายนิเทศการศึกษาและฝ่ายพัฒนาแผน ที่มีระยะการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

พิทยา จันฎาไชย (2531 : 82) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จังหวัดอุดรธานี ปรากฏว่า การนิเทศการศึกษาได้รับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ข้อที่น่าจะพิจารณาในเรื่องย่อนี้ได้แก่ ความพร้อมของกลุ่มผู้ทำหน้าที่การนิเทศ

การศึกษาเป็นสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานขาดความพร้อมเพียง ขีดความสามารถในด้านการปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษาต่ำ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ยังขาดแคลนทรัพยากรการบริหารหลาย ประการ อันได้แก่ ตัวบุคคลและเครื่องมือเครื่องใช้อื่นๆ ที่จะนำมาใช้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่นิเทศการศึกษาขาดประสบการณ์ทางการนิเทศอยู่มาก

พร ศรีหมอก (2531 : 183 -202) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในทัศนะของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ ผลการศึกษาได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ คือ ด้าน การ ส่งเสริมการนิเทศ ครูผู้สอนเห็นว่าศึกษานิเทศก์ก็ยังมีบทบาทในด้านนี้น้อยและเห็นว่าควรจะให้ การนิเทศแก่ประธานกลุ่มโรงเรียนให้มากขึ้น ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าประธานกลุ่มมีความจำเป็นที่ จะต้องรับการนิเทศน้อย เพราะภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมาก ด้านการประสานงานครูผู้สอน ต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านการประสานงานมาก ศึกษานิเทศก์ก็ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานด้าน การประสานงานให้มากขึ้น ด้านการส่งเสริมการทดลอง ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการใช้นวัตกรรม ทางการศึกษา ครูผู้สอนต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านนี้มากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ด้านการจัดทำ แผนพัฒนา ครูผู้สอนต้องการได้รับความช่วยเหลือและต้องการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการปฏิบัติงานอื่น ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่า ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรจะปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้ มากกว่าด้านอื่น และควรปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เต็มความสามารถ

วีรพล เหล่าจำปา (2539 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโนนสูง จังหวัด นครราชสีมา ไว้ดังนี้

การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอด้านการวิเคราะห์วิจัย ด้าน เผยแพร่ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ด้าน การประสานงานทางวิชาการ ด้านการดำเนินการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านให้ความ ร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา ด้านพัฒนาการนิเทศให้บริการทางการศึกษา และด้านอื่นๆ ที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีปัญหามากที่สุด คือ เครื่องมือในการนิเทศไม่เพียงพอ ขาดบุคลากร โดยเฉพาะศึกษานิเทศก์ผู้มีความรู้เฉพาะสาขา เช่น ภาษาอังกฤษ ดนตรี นาฏศิลป์ ขาดแคลน งบประมาณ เด็กนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาทดสอบสมรรถภาพทางกลไก ไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 10 ขาดงบประมาณในการสร้างเครื่องมือการนิเทศ ขาดวัสดุ เชื้อเพลิงสำหรับการออกนิเทศไม่ เพียงพอ ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ มีการนิเทศภายในไม่ต่อเนื่อง ศึกษานิเทศก์มีภารกิจงานธุรการ มากเกินไป ขาดการจัดระบบการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการนิเทศ ภายในและนิเทศภายในไม่ต่อเนื่อง การตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการทำงานให้เกิดผลล่าช้า แนวทาง

แก้ปัญหา คือ จัดให้มี โครงการ อบรมปฏิบัติการ จัดทำโครงการของงบประมาณจัดประชุม
ปรึกษาหารือ จัดวางระบบทำงานให้ชัดเจน จัดทำโครงการแนะแนว จัดทำโครงการขอบริจาคผู้มี
จิตศรัทธา จัดทำโครงการ สร้างสื่อเครื่องมือการนิเทศ จัดทำโครงการนิเทศและปฏิบัติการนิเทศ
ตามปฏิทินอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา ต้องมอบให้ตามความรู้
ความสามารถของผู้ปฏิบัติ

ศรีเสวต ไชยกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษา ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของ
ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปไว้ ดังนี้

1. ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยภาพรวมเป็นรายด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการผลิตสื่อ คู่มือ
เอกสารทางวิชาการ และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการศึกษาค้นคว้า สำรวจ ทดลองวิจัย
ในเรื่องการเรียนการสอนทั้งด้านวิชาการและการบริหารการศึกษา ด้านการทำงานอื่นๆ ที่ได้รับ
มอบหมาย ด้านการนิเทศบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา และด้านการจัดประชุมอบรม
สัมมนา ครู อาจารย์ หรือผู้บริหารการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกันมีปัญหาต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 10 มีปัญหาในการปฏิบัติงาน
มากกว่า เขตการศึกษา 9 และเขตการศึกษา 11 ส่วนเขตการศึกษา 9 และเขตการศึกษา 11 มี
ปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ ไทยกลาง (2541 : 120) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อ
บทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ได้สรุปผล
การศึกษาไว้ ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอ โดย
ภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการดำรง
ตำแหน่งต่างกัน และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของ
ศึกษานิเทศก์ไม่แตกต่างกัน

ฉลุไฉ วังษ์ประชุม (2541 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของ
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร
ไว้ดังนี้

ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้มีบทบาทที่เป็นจริงในการ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2523 ครบทั้ง 8 งาน บทบาทที่ปรากฏชัดเจนและมีการปฏิบัติ

คิดเป็นร้อยละ 100 คือ บทบาทด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล ซึ่งมีการดำเนินงานตาม กระบวนการนิเทศทุกขั้นตอน บทบาทด้านการให้ความร่วมมือในแผนงานโครงการกับหน่วยงานที่ ขอความร่วมมือ บทบาททางวิชาการอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย บทบาทในการประสานงานกับ หน่วยงานทาง การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ บทบาทด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาครู คือ การสร้างสื่อ การจัดทำแผนการนิเทศ 100 % จัดประชุม อบรมเกี่ยวกับ แผนการสอน การวัดผล การใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา การ คัดเลือกครูดีเด่น ส่งเสริมจัดกิจกรรมทางวิชาการ และวิชาชีพสำหรับนักเรียน การส่งเสริมการจัดทำ โครงการตามความต้องการของท้องถิ่น และการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่วนบทบาทที่ปรากฏน้อย คือ บทบาทเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.72 บทบาทเกี่ยวกับการวิจัยในเรื่องการเรียนการสอน ร้อยละ 15.68 และบทบาทเกี่ยวกับการเผยแพร่ ความรู้ ผลการวิเคราะห์ วิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 15.68

สมภพ ศรีวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศการศึกษาของสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่า ข้าราชการครูโดยส่วนรวมมี การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ของ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี สรุป เป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้ ด้านการนิเทศการสอนและสื่อการเรียนการสอน มีการปฏิบัติการ ส่งเสริม การจัดห้องสมุดโรงเรียนและมุมหนังสือ เป็นอันดับแรก และการจัดประชุม อบรม และ สัมมนาเพื่อให้ครูได้รับประสบการณ์เพิ่มเติมเป็นอันดับสุดท้าย ด้านการติดตามผลและประเมิน โครงการ มีการปฏิบัติในการจัดทำแผนและกำหนดรายละเอียดในการประเมินเป็นอันดับแรก และมีการกำหนดแผนงาน นิเทศ กำกับติดตามโครงการเป็นอันดับสุดท้าย ด้านการอบรม เผยแพร่และ ประสานงาน มีการปฏิบัติในการจัดกิจกรรม ส่งเสริมหลักสูตรและประสานโครงการที่เกี่ยวกับ หน่วยงานอื่นเป็นอันดับแรก และมีการจัดทำคู่มือ การดำเนินงานเป็นอันดับสุดท้าย ด้านการวิจัยและ ประเมินผล มีการปฏิบัติในการจัดเก็บข้อมูล ประเมินคุณภาพนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ไว้เป็น ปัจจุบันเป็นอันดับแรก และมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นอันดับสุดท้าย ความต้องการในการ ปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม และรายด้าน สรุปได้ดังนี้ ด้านงานนิเทศการสอนและสื่อการเรียนการสอน มีความต้องการให้มีการ ปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาในการพัฒนาสื่อทุกกลุ่มประสบการณ์เป็นอันดับแรก และต้องการให้ผู้บริหาร โรงเรียนไปเยี่ยมชั้นเรียน และให้คำแนะนำ ซึ่งแนะวิธีการสอนเป็นอันดับสุดท้าย ด้านงานติดตามและ ประเมินโครงการ มีความต้องการให้มีการกำหนดแผนงานนิเทศ กำกับ ติดตามโครงการที่เกี่ยวข้อง กับงานวิชาการเป็นอันดับแรก และให้มีการกำหนดการประเมินตามแผนการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ โดยเฉพาะเป็นอันดับสุดท้าย ด้านการอบรม เผยแพร่และการประสานงาน มีความต้องการให้มีการ ปฏิบัติมากเท่ากันเป็นอันดับแรก 3 รายการ คือ ต้องการให้จัดทำคู่มือดำเนินงานโครงการต่างๆทุก

ครั้ง เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ต้องการให้มีการจัดแสดงแผนการสอนของโรงเรียนที่จัดทำประสบผลดี ต้องการให้มีการดำเนินงานประสานงานมากขึ้น และต้องการให้มีการจัดประชุมครูสัปดาห์ละทุกภาคเรียน โดยให้ครูหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปประชุมอยู่ในอันดับสุดท้าย ด้านการวิจัยและประเมินผล มีความต้องการให้มีการปฏิบัติมากที่สุด เท่ากันเป็นอันดับแรก 4 ประการ คือ ต้องการให้มีการจัดทำแผนการพัฒนาวิชาการเพื่อการนิเทศ ต้องการให้มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ต้องการให้มีการทดสอบประเมินผล โดยทดสอบและจัดเก็บ ข้อมูลการประเมินผลชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นประจำทุกปีการศึกษา โดยโรงเรียนดำเนินการเอง ต้องการให้จัดทำเอกสารรายงานผลเพื่อการนิเทศงานเป็นประจำ และมีความคาดหวังต้องการให้ประเมินสภาพอัตราการเข้าเรียนในเขตบริการ เป็นอันดับสุดท้าย

ยุทธ บุญรัตน์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษาศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิเคราะห์วิจัยของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ไว้ ดังนี้ ระดับปัญหาการปฏิบัติงานวิเคราะห์วิจัยของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวิเคราะห์วิจัยของศึกษานิเทศก์อำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 จำแนกตามตัวแปร ดังนี้ ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวิเคราะห์วิจัยของศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 8 ปีลงมา และมากกว่า 8 โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานวิเคราะห์วิจัยของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในอำเภอที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

อุทัย เมืองคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษาคูณลักษณะศึกษานิเทศก์ที่เอื้อต่อการประสานงานการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ศึกษานิเทศก์มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการประสานงานการนิเทศการศึกษา ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ต่อการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก และพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการสื่อความหมายโดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่เอื้อต่อการประสานงานการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า เกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีการผลิตสื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเป็นผู้นำ โดยภาพรวม คุณลักษณะที่เอื้อต่อการประสานงานการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งหมด ยกเว้นครูผู้สอนเห็นว่า การแนะแนวทางและการประสานกิจกรรมได้อย่างฉลาด อยู่ในระดับปานกลาง ด้านกระบวนการหมู่พวก โดยภาพรวมคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่เอื้อต่อการประสานงานการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทั้งหมด ยกเว้นข้อที่มีการ พบปะกลุ่มนิเทศและกลุ่มผู้รับการนิเทศบ่อยๆ ให้ความสนใจกับผู้รับการนิเทศเสมอ

และอดทนที่จะนำกลุ่มไปสู่ความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น ประเมินให้ครบทุกด้าน ทุกส่วนและประเมินในรูปคณะกรรมการอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่เอื้อต่อการประสานงานการนิเทศการศึกษา โดยรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน มากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนม ศรีนอก (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การประเมินโครงการนิเทศ 100 % ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานนิเทศด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก แต่ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาในการดำเนินงานที่พบคือ เวลาในการนิเทศมีจำกัด อัตรากำลังศึกษานิเทศก์มีน้อย การนิเทศยังไม่ครบทุกเรื่องและเครื่องมือในการนิเทศไม่เพียงพอ ในด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง พบว่า ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานนิเทศด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาในการดำเนินงานที่พบ คือ การสนับสนุนวัสดุเครื่องมือไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน การขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณในการนิเทศ ผู้นิเทศมีงานอื่นมากทำให้การไปนิเทศโรงเรียน ไม่ตรงตามแผนการกำหนดในแผนปฏิบัติการนิเทศ และการสนับสนุนการนิเทศภายในยังไม่ต่อเนื่อง ในด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานนิเทศด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาในการดำเนินงานที่พบ คือ ผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอที่จะนิเทศได้ทุกเรื่อง เอกสารเสริมความรู้ในเรื่องที่จะนิเทศมีไม่เพียงพอ บางครั้ง ผู้นิเทศขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และบางแห่งครูไม่ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

สิทธิพร ไกยเดช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การดำเนินการนิเทศ 100 % ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอยะหริ่ง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน เห็นว่า มีการดำเนินการนิเทศ 100 % ในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่าการดำเนินการนิเทศ 100 % ในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน มากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า มีการนิเทศ 100 % ในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดำรง ปักเขตานัง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศ การศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่ง

อำเภอ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูโดยรวมและจำแนกตามขนาดของสำนักงาน เห็นว่า ศักยานิเทศก์ มีพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษิตตามเกณฑ์มาตรฐานศักยานิเทศก์ของ ศักยานิเทศก์ โดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับดี ยกเว้นข้าราชการครูโดยรวม เห็นว่า มี พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษิตตามเกณฑ์มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้วัตกรรมการณ์เทศการศึกษิตจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ อยู่ในระดับพอใช้ และข้าราชการครูในสำนักงานขนาดใหญ่ เห็นว่า มีพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษิตตามเกณฑ์มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการณ์เทศการศึกษิตโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับพอใช้ ข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศักษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ขนาดต่างกัน เห็นว่า ศักยานิเทศก์มีพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษิตตามเกณฑ์มาตรฐานศักยานิเทศก์ โดยรวมและรายมาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน

ยุพา วิริภิมย์กุล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศักษิตค้นคว้าเรื่อง ศักยิตถักยภาพในการปฏิบัติงานนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศักษาแห่งชาติ ผลการศักษิตพบว่า ศักยิตถักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศักษาแห่งชาติ ในด้านการวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถในการติดต้อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบศักยิตถักยภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ วุฒิการศักษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มี ศักยิตถักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงปาน สวงรัมย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยความต้องการของผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอนที่มีต้อกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบในโรงเรียนประถมศักษา สังกัดสำนักงานการประถมศักษาอำเภอพลปลัพลาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มทั้งจำแนกตามตำแหน่งและตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง มีความต้องการกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการที่มีต้อกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยรวมของทั้ง 3 กลุ่มจำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดเป็นจุดพัฒนา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ความต้องการที่มีต้อกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ทั้ง 3 กลุ่มจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไข คือ โรงเรียนมีงานอื่นมากกว่างานวิชาการ เครื่องมือในการนิเทศมีน้อย ผู้รับการนิเทศขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้ให้การนิเทศ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ จัดประชุมสัมมนากระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ให้ศักยานิเทศก์ทำเครื่องมือนิเทศให้โรงเรียน สร้างความตระหนักเรื่องการณ์เทศภายในอย่างเป็นระบบในโรงเรียน

ดอม พรหมทอง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาและแนวทาง แก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพและขนาด โรงเรียนเห็นว่ามีปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมแยกเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน เห็นว่ามีความต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่ามีความต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ จำนวน 140 คน ด้านการวางแผนการนิเทศ จำนวน 129 คน ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ จำนวน 124 คน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ จำนวน 116 คน และด้านการประเมินผลการนิเทศ จำนวน 108 คน

พงษ์พร อินพินิจ (2547 : 71 - 72) ได้วิจัยการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กิ่งอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย พบว่า การดำเนินการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนได้ช่วยให้ครูเกิดความปรับเปลี่ยนวิธีสอนและมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนพัฒนาการเขียนแผนการสอนให้มีคุณภาพ จนส่งผลให้สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น แต่ยังมีประเด็นต่างๆที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

บุญเทียม เพ็ชรสูงเนิน (2547 : 79 – 83) ได้วิจัยการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู หลังการนำระบบการนิเทศภายในมาใช้ในการนิเทศภายในแล้ว ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนเองเป็นอย่างดีรวมทั้งการเอาใจใส่ต่อนักเรียน ให้เรียนรู้อย่างมีความสุข ให้ข้อมูลย้อนกลับและจัดสิ่งแวดล้อมทางบวกได้แก่ ผู้เรียน การสอน การร่วมมือกับผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมที่จะสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

อนิรุตต์ รณสิทธิ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้า การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ก่อนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขาดความชัดเจนในการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้ปฏิบัติ ขาดความเข้าใจในความชัดเจนในการปฏิบัติของการนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการนิเทศภายใน

แต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการในการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle : SDLC) โดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง เพื่อร่วมกันวางแผนโดยใช้เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจตรงกัน ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน สามารถจัดการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เจอร์ราน (เชษฐพงษ์ สันทรัพย์. 2542 : 111-112 ; อ้างอิงจาก Jeran. 1975 : 694 -695) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทที่คาดหวังของผู้ที่ทำการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบ โรงเรียนที่เน้นการทำงานเป็นทีมและเป็นรายบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายจะศึกษาว่า การให้บริการด้านนิเทศจะเป็นการช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบ โรงเรียนได้มากที่สุด โดยถามจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ และครู-อาจารย์ ในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัยพบว่า

1. ประชากรทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นตรงกันว่า การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมความต้องการก่อนสิ่งอื่น
2. ครูใหญ่กับศึกษานิเทศก์มีความเห็นตรงกันมากกว่าครูใหญ่/ครู
3. ครูใหญ่กับศึกษานิเทศก์ เห็นความสำคัญของบทบาทของผู้นิเทศในการติดต่อเพื่อวางแผนเกี่ยวกับนักเรียน และคณะครูสูงกว่ากลุ่มครู
4. ครูใหญ่มีความเห็นว่า การพบปะกับผู้นิเทศเป็นสิ่งสำคัญมากเพื่อจะได้ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการเรียนการสอน
5. ครูได้ให้ความสำคัญสูง ในเรื่องที่จะให้ผู้นิเทศช่วยเสริมสร้างบรรยากาศจัดการเรียนการสอน

ได้มีการสรุปและให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมต่างๆ ที่จะนำไปสู่โรงเรียนจะต้องคำนึงถึงขนบธรรมเนียมของชุมชนเป็นหลัก
2. ครู อาจารย์ในโรงเรียน ควรมีสิทธิ์ในการเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานเป็นกลุ่ม
3. ควรนำเรื่องการวางแผนหลักสูตรไปเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น โดยครูใหญ่ ศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบ

4. ครูใหญ่ควรเป็นผู้นำในการปรับปรุงการเรียนการสอน

สโพนห์ (Spohn. 1987 : 17 -19) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปรับปรุงการนิเทศการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนดีขึ้น ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญหลายๆ เรื่อง เช่น การวางแผน การดูแลเด็ก การประเมินผล และการควบคุมพฤติกรรม เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อจูงใจให้ผู้นิเทศมองเห็นข้อบกพร่องในเรื่องที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมสิ่งต่างๆ จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน

แกรสเชล (Grasshel. 1998 : 3786 – A) ได้ศึกษาผลการพัฒนาการนิเทศของการใช้การพัฒนาการนิเทศของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพความคาดหวัง ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจ และความตั้งใจของครู มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาการนิเทศโดยผู้บริหารในเรื่องต่อไปนี้ ประสิทธิภาพของครู 4 มิติ ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อม (ภายนอก) ด้านค่านิยม ด้านการสนับสนุนในทัศนของครูต่อผู้บริหารในฐานะผู้ช่วยเหลือ ความต้องการความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน การวางตัวของผู้บริหารในฐานะครูอาชีพความไว้วางใจที่มีต่อครูผู้อื่นความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากผู้บริหารที่เข้าฝึกอบรมพัฒนาการนิเทศ โดยการสุ่มตัวอย่างข้อมูล ได้จาก Post test ตัวแปรอิสระ 6 ตัว (ตามวัตถุประสงค์) แบบคำถามมี 108 ข้อ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลองโดยใช้ t-test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 9 รายการ จาก 12 รายการที่ระดับ .01 ได้มีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้นักศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย ผลการศึกษาค้นครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารมีผลกระทบในการพัฒนาการนิเทศมากกว่า การให้นักศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ

มัวร์ (Moore. 2000 : 6105 –A) ได้ทำการศึกษาความคิดของผู้บริหารสำนักงานกลางจำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นการกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งเชื่อว่าจะช่วยทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่าการประเมินเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับการประเมินผล นอกจากนี้ผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนได้มีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลในช่วงที่มีการประชุมกลางปีและปลายปีการศึกษา

ศูนย์ศึกษาการสอนและนโยบาย (The CTP Partner Institutions. 2000 : Website) ซึ่งมีการกิจในการศึกษา กลยุทธ์เพื่อส่งเสริมความสามารถทางการสอนของครูและส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ได้ศึกษาวิจัยกลยุทธ์ที่ใช้ในการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ

1. ยึดมาตรฐาน (Standard-Based) โดยกำหนดมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน มาตรฐานการสอนหลักสูตรและการประเมินผลเป็นอันดับแรก ต่อไปเปลี่ยนจุดเน้นจากกลยุทธ์ไปที่มาตรฐานผลงานของครู และสุดท้าย กำหนดเป็นนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา

2. ยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based) ใช้โรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิรูป และขยายกระบวนการของโรงเรียนออกไป เป้าหมายอยู่ที่ผลการเรียนรู้จากการเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมผ่าน ปฏิสัมพันธ์เครือข่ายระดับชาติหรือการพัฒนาชุมชน

3. การพัฒนาครู (Teacher – Development) การพัฒนาครูมักเป็นส่วนหนึ่งในการ ปฏิรูปโดยวิธีอื่นๆอยู่แล้ว ห้องเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นจุดเริ่มต้นและสร้างความรู้ความสามารถในการ วางแผนของครูต่อเนื่องไปในงานครู และมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ

4. การจัดการสิ่งแวดล้อม โดยรวมกลยุทธ์ต่างๆ ข้างต้นใช้ผสมกัน

มหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan State University. 2002 : Website) ได้ศึกษาการ นิเทศโดยใช้ครูนิเทศหรือครูที่ปรึกษา ได้รับความสนใจมากในยุคปฏิรูปการศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพ ครูและพัฒนากาเรียนการสอน ต่างประเทศใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา กรมสามัญศึกษามีแนวคิด ในทำนองนี้ คือการจัดระบบครูแกนนำให้เป็นครูที่ปรึกษาทำหน้าที่นิเทศและนำครูเครือข่ายโดยมี ศึกษาในเทศก์ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกโรงเรียน

โอเลนนิค และโรตเตอร์ (สิทธิศักดิ์ อุบล . 2547 : 74 อ้างอิงจาก Olenick, Richard P. and Rotter Cart A. 2002 : Website) ได้ดำเนินการโครงการซึ่งมีลักษณะการนิเทศแบบพัฒนา หรือ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์ในโรงเรียน มัธยมศึกษา ระดับ 9 และ 10 ให้ครู นำไปใช้จัดการเรียนการสอนเพื่อประสิทธิภาพการเรียนของ นักเรียนได้เรียนรู้ไม่กระจำงัด ไม่เกิดความคิดรวบยอดที่ถูกต้อง กิจกรรมตามโครงการนี้จะมี การศึกษาปัญหา สาเหตุ พบว่า มีครูและนักเรียนเข้าใจความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาฟิสิกส์ไม่ ถูกต้อง จึงมีการศึกษารวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้และนำมาใช้ คือ “การเรียนรู้ของ นักเรียนสร้างมาจากประสบการณ์ที่ได้รับ” ขยายความออกมาเป็นแนวปฏิบัติ ได้แก่ การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry) ให้นักเรียน ลงมือปฏิบัติใช้สื่อการเรียนรู้ต่างๆ ใช้วัฏจักรการเรียนรู้ (Learning Cycle) นำนักเรียนจากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมไปสู่นามธรรม มี การพัฒนาครูโดยการจัดกิจกรรมให้วิเคราะห์ปัญหา ฝึกกิจกรรมการสอน พัฒนาหลักสูตรการเรียน การสอนของตนเอง ในระหว่างมีครูผู้นิเทศคอยติดตามช่วยเหลือและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและ การสอนของครู ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและนักเรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

แทกเกอร์ (Tagger. 2003 : 3942-B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพโดยรวม กับการปฏิบัติการณ์เทศ มีความมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับประสิทธิภาพโดยรวมในการ นิเทศกับการปฏิบัติของผู้รับการฝึกอบรม ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 83 คน เป็นนักศึกษาหลักสูตรระดับ ปริญญาโทและปริญญาเอก ในสาขาวิชาการบำบัดครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า เมื่อผู้รับการ ฝึกอบรมและผู้นิเทศรู้สึว่าพวกตนทำงานด้วยกันได้ดี และสามารถบรรลุเป้าหมาย (ประสิทธิภาพ)

โดยรวมแล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมักจะปฏิบัติกับลูกค้าของตนได้ดีขึ้น ระดับการพัฒนาและลักษณะของประชากร เช่น อายุ เพศ กลุ่มชาติพันธุ์ หรือจำนวนปีที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติของผู้รับการอบรม

คลาก (Clark. 2004 : 1124-A) พบว่าการพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานจากการวิเคราะห์ข้อมูล รวมไปถึงการทำงานอย่างต่อเนื่องของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในด้านการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้ชำนาญให้คำแนะนำว่าการนิเทศเป็นการแบ่งแยกเนื้อหาออกจากการประชุมกลุ่ม นักวิจัยสรุปว่า การนิเทศทำให้เกิดการตื่นตัว กระตุ้น การแบ่งหลักการทำให้การนิเทศคือความจริง ทำให้ผู้ร่วมนิเทศเกิดความร่วมมือ การนิเทศแบบเผชิญหน้า จะเกิดผลดีกว่าการนิเทศทางไกล แต่การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้เกิดประโยชน์ในด้านการเชื่อมโยงของระยะทางที่ห่างไกลได้

เบอร์กีรอน (Bergeron. 2004 : 1156-A) พบว่าการยอมรับจากครูวิชาการโรงเรียนและการยอมรับของครูในยุคใหม่เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศ เป็นผู้ที่มีความสำคัญทั้งทางด้านวัฒนธรรมและการมีเหตุผล เท่าที่ผ่านมามีครูผู้ทำการนิเทศได้ถูกใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการควบคุมคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันได้ออกแบบเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมีการมองข้ามบทบาทของครู ซึ่งเป็นผู้ให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ ที่เป็นปัจจัยของการเรียนรู้ การนิเทศเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทครูให้เป็นครูมืออาชีพและยังมีผลต่อการเรียนรู้อีกด้วย

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมทั้งงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้นี้พอที่จะสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และผลการวิจัยที่นำเสนอชี้ให้เห็นว่า การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษายังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ เนื่องจากครู อาจารย์ส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านต่างๆทั้งในด้านการวิชาการและงานอื่นๆ มากมาย และมีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศศึกษามากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อต้องการที่จะนำความรู้ไปพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพโดยส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของนักเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 58 คน ครูวิชาการ จำนวน 58 คน ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548 รวมทั้งสิ้น 116 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 52 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (กาญจนา วัฒนาฯ. 2545 : 229; อ้างอิงจาก Krejcie ; & Morgan. 1970 : 608)
2. ครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 52 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (กาญจนา วัฒนาฯ. 2545 : 229 ; อ้างอิงจาก Krejcie ; & Morgan. 1970 : 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ชนิด คือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaires)

แบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ที่สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ซึ่งกำหนดระดับ การปฏิบัติไว้ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ในแต่ละด้าน จำนวน 3 ข้อ โดยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครูวิชาการ จำนวน 5 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำ การวิจัย

- 2 กำหนดกรอบโครงสร้างการศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 3.1 สร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

- 3.1.1 ใช้วิธีสร้างแบบทดสอบตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จากหลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2543 : 36-37) และนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง และครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

- 3.1.2 นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

- 3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการ ในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 34 คน ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543 : 93; อ้างอิงจาก Cronbach. 1974 : 202 – 204) ใน 3 ด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.9395 ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9470 ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8986 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9414

3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อ นำผลมาวิเคราะห์ความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ดำเนินการดังนี้

กำหนดกรอบข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ในส่วนที่เป็นปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ จำนวน 3 ข้อ เพื่อเป็นข้อมูลเสริมจากการตอบแบบสอบถามในส่วนที่เป็น ปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอลงชื่อจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย จากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หนังสือขอความร่วมมือของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 2 และหนังสือของผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 104 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 104 ฉบับ

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการจัดกระทำข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้อง จำนวน 104 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของการตอบแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นคำตอบแสดงความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในแต่ละข้อดังนี้

ให้คะแนน 5 เมื่อตอบในช่อง มากที่สุด

ให้คะแนน 4 เมื่อตอบในช่อง มาก

ให้คะแนน 3 เมื่อตอบในช่อง ปานกลาง

ให้คะแนน 2 เมื่อตอบในช่อง น้อย

ให้คะแนน 1 เมื่อตอบในช่อง น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของการตอบแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ จำแนกออกเป็นระดับการปฏิบัติงาน โดยประเมินความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ตามรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน เพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงในการแปลความหมายโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1981 : 544) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

1.4 แบบสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยนำข้อมูลในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลในเชิงบรรยาย

2. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3.3 หาค่า t (t – test) แบบ Independent เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ด้านตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา

3.4 หาค่า F (F – test) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี ประสิทธิภาพการทำงาน และทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé test.)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n.	แทน	จำนวนตัวอย่าง
df	แทน	ค่าระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t- distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (F- distribution)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

.

ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าจำนวนและร้อยละ ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	52	50.00
ครูวิชาการ	52	50.00
รวม	104	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	82	78.80
สูงกว่าปริญญาตรี	22	21.20
รวม	104	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	35	33.70
10 – 20 ปี	34	32.70
20 ปี ขึ้นไป	35	33.60
รวม	104	100.00

จากตาราง 1 แสดงว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการ ทั้งหมด 104 คน เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.80 และมีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.70

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน (รายชื่อแสดงในภาคผนวก ตาราง 13 – 14) ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง	3.44	.58	ปานกลาง
2. ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	3.35	.59	ปานกลาง
3. ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ	3.40	.58	ปานกลาง
รวม	3.40	.55	ปานกลาง

จากตาราง 2 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังปรากฏใน ตาราง 3 - 4

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การนิเทศ	ตำแหน่ง				t
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (n = 52)		ครูวิชาการ (n = 52)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง	3.45	.60	3.44	.55	.15
2. ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	3.40	.63	3.30	.55	.82
3. ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ	3.36	.62	3.45	.56	.76
รวม	3.41	.58	3.39	.53	.15

จากตาราง 3 แสดงว่าการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ	วุฒิการศึกษา				t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	(n = 82)		(n = 22)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง	3.43	.55	3.52	.68	-.57
2. ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	3.33	.59	3.42	.64	-.58
3. ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ	3.42	.58	3.36	.63	.43
รวม	3.39	.54	3.44	.61	-.34

จากตาราง 4 แสดงว่าการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การปฏิบัติงานตาม ยุทธศาสตร์การนิเทศ	ประสบการณ์การทำงาน								
	ต่ำกว่า 10 ปี			10 - 20 ปี			20 ปีขึ้นไป		
	(n=35)			(n=34)			(n=35)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการนิเทศ อย่างทั่วถึง	3.60	.52	มาก	3.21	.37	ปานกลาง	3.51	.73	มาก
2. ด้านการนิเทศ อย่างต่อเนื่อง	3.47	.53	ปานกลาง	3.11	.46	ปานกลาง	3.47	.71	ปานกลาง
3. ด้านการนิเทศ อย่างมีคุณภาพ	3.46	.56	ปานกลาง	3.16	.43	ปานกลาง	3.58	.68	มาก
รวม	3.44	.58	ปานกลาง	3.35	.59	ปานกลาง	3.40	.59	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การนิเทศอย่างทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.910	1.45	4.685**
	ภายในกลุ่ม	101	31.371	.311	
	รวม	103	34.281		
2. การนิเทศอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.833	1.417	4.254**
	ภายในกลุ่ม	101	33.631	.323	
	รวม	103	36.464		
3. การนิเทศอย่างมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.146	1.573	4.928**
	ภายในกลุ่ม	101	32.240	.319	
	รวม	103	35.386		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.838	1.419	4.979**
	ภายในกลุ่ม	101	28.778	.285	
	รวม	103	31.616		

จากตาราง 6 แสดงว่าการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นเมื่อเห็นว่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ดังนี้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การปฏิบัติงานตาม ยุทธศาสตร์การนิเทศ	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
		ต่ำกว่า 10 ปี (3.44)	10- 20 ปี (3.35)	10- 20 ปี (3.40)
ต่ำกว่า 10 ปี	3.44	-	.09**	.04**
10- 20 ปี	3.35		-	.05**
20 ปี ขึ้นไป	3.40			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี มากกว่า ประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึงเป็นรายคู่ จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
		ต่ำกว่า 10 ปี (3.60)	10 - 20 ปี (3.21)	20ปี ขึ้นไป (3.51)
ต่ำกว่า 10 ปี	3.60			
10- 20 ปี	3.21			.39*
20 ปี ขึ้นไป	3.51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึงมากกว่า
ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่องเป็นรายคู่ จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
		ต่ำกว่า 10 ปี (3.60)	10 - 20 ปี (3.21)	20 ปี ขึ้นไป (3.51)
ต่ำกว่า 10 ปี	3.60			-.35*
10- 20 ปี	3.21			
20 ปี ขึ้นไป	3.51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่องน้อยกว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
		ต่ำกว่า 10 ปี (3.60)	10 - 20 ปี (3.21)	20 ปี ขึ้นไป (3.51)
ต่ำกว่า 10 ปี	3.60			
10- 20 ปี	3.21	.41*		
20 ปี ขึ้นไป	3.51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

ในตอนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ปัญหาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้แสดงความคิดเห็นจากการใช้แบบสอบถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ดังรายละเอียดในตาราง 11 -12

ตาราง 11 จำนวนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ของข้าราชการครูได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการ ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ใน 3 ด้าน

ปัญหา	จำนวนความคิดเห็น	
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ครูวิชาการ
	(n = 7)	(n = 5)
1. ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง		
1.1 ด้านเวลา ผู้นิเทศมีเวลาในการออกนิเทศน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่ในการทำงานตามนโยบายหรืองานเร่งด่วน ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งส่วนมากจะเป็นงานธุรการ	7	5
1.2 ด้านบุคลากร บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตรงมีน้อย ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องรับผิดชอบโรงเรียนเป็นจำนวนมากซึ่งแต่ละโรงเรียนห่างไกล	7	4
1.3 ด้านงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการนิเทศการศึกษามีน้อย ไม่เพียงพอ สาเหตุอาจเนื่องมาจากเห็นความสำคัญของงานวิชาการน้อย	6	4
2. ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง		
2.1 ด้านเขตปฏิบัติการนิเทศ เขตปฏิบัติการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวนโรงเรียนไม่เท่ากัน ศึกษานิเทศก์บางเขตต้องรับผิดชอบโรงเรียนเป็นจำนวนมากและโรงเรียนห่างไกลกันมาก จึงทำให้พื้นที่ไม่ครบตามปฏิทินที่กำหนด	6	5

ปัญหา	จำนวนความคิดเห็น	
	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา (n = 7)	ครูวิชาการ (n = 5)
2.2 ด้านบุคลากร ศึกษานิเทศก์ไปประชุมสัมมนาบ่อย และต้อง จัดประชุม อบรมบ่อย ทำให้การออกนิเทศโรงเรียนไม่เป็นไป อย่างต่อเนื่อง	7	5
2.3 ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน การส่งเสริมการนิเทศ ภายในโรงเรียนของผู้นิเทศไม่ต่อเนื่อง ผู้อำนวยการสถานศึกษา บางโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน	3	5
3. ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ		
3.1 ด้านการนิเทศเป็นทีม สำนักงานเขตพื้นที่ จัดการนิเทศ เป็นทีมน้อย ส่วนมากจะเป็นการนิเทศรายบุคคล ซึ่งทำให้ไม่ได้รับ ความรู้ใหม่ๆเท่าที่ควร	7	5
3.2 ด้านเทคนิควิธีการนิเทศ ผู้นิเทศนำเครื่องมือนิเทศเพื่อ ใช้ในการนิเทศน้อย เช่น สื่อ นวัตกรรมการนิเทศ และยังไม่ เหมาะสมตามสภาพความต้องการของครู	6	5
3.3 ด้านการบันทึกผลการนิเทศและรายงาน ผู้นิเทศ ดำเนินการบันทึกผลการนิเทศและรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบไม่ ต่อเนื่อง	7	5

จากตาราง 11 แสดงปัญหาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ในเรื่อง เวลา บุคลากร เท่าเทียมกัน ในด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องบุคลากรมากที่สุด ในด้าน การนิเทศอย่างมีคุณภาพ ในเรื่อง การนิเทศเป็นทีม และการบันทึกผลการนิเทศและรายงานเท่าเทียมกัน และครูวิชาการ จำนวน 5 คน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ในเรื่อง เวลา มากที่สุด ในด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ในเรื่อง เขตปฏิบัติการนิเทศ บุคลากร การนิเทศ ภายใน เท่าเทียมกัน ในด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ในเรื่อง การนิเทศเป็นทีม เทคนิควิธีการนิเทศ การบันทึกผลการนิเทศและรายงาน เท่าเทียมกัน

ตาราง 12 จำนวนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศใน
โรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ของข้าราชการครู ได้แก่
ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการ ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ใน 3 ด้าน

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความคิดเห็น	
	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ครูวิชาการ
	(n = 7)	(n = 5)
1. ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง		
1.1 ด้านเวลา ผู้นิเทศควรออกนิเทศตามแผนที่กำหนด งาน ธุรการควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อลดภาระงาน ของผู้นิเทศให้มีเวลาเพียงพอสำหรับการนิเทศการศึกษา	7	5
1.2 ด้านบุคลากร ในการนิเทศการศึกษา ควรแต่งตั้งผู้ที่มี หน้าที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ ผู้ตรวจราชการสำนักงานเขตพื้นที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการโรงเรียน มาทำหน้าที่ในการ นิเทศการศึกษาด้วย	7	4
1.3 ด้านงบประมาณ ผู้ที่มีหน้าที่จัดสรรงบประมาณควรให้ ความสำคัญกับงานวิชาการให้มากขึ้น โดยการจัดสรรและเบิกจ่าย ให้สะดวกมากขึ้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	6	4
2. ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง		
2.1 ด้านเขตปฏิบัติการนิเทศ ควรปรับเขตปฏิบัติการนิเทศให้ เล็กลง เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร เพื่อผู้นิเทศจะนิเทศได้อย่าง ทั่วถึงและต่อเนื่อง	6	5
2.2 ด้านบุคลากร ควรลดการประชุม อบรม ในส่วนงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานวิชาการที่รับผิดชอบ และควรมีเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัด อบรมโดยตรง	7	5
2.3 ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศควรส่งเสริมให้มี การนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง โดยแนะนำหรือทำความเข้าใจกับ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน โรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น	3	5

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความคิดเห็น	
	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ครูวิชาการ
	(n = 7)	(n = 5)
3. ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ		
3.1 ด้านการนิเทศเป็นทีม ควรจัดทำหรือกำหนดปฏิทินนิเทศ ในเรื่องนโยบาย หรือการพัฒนาส่งเสริมเฉพาะเรื่องให้มากยิ่งขึ้น	7	5
3.2 ด้านเทคนิควิธีการนิเทศ ควรพัฒนา อบรม ผู้นิเทศใน การสร้างนวัตกรรม หรือเทคนิควิธีการ หรือเครื่องมือ เพื่อให้ เหมาะสมกับความต้องการของครู	6	5
3.3 ด้านการบันทึกผลการนิเทศและรายงาน ควรจัดทำ รายงานการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป	7	5

จากตาราง 12 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศใน โรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการนิเทศอย่างทั่วถึง ในเรื่อง เวลา บุคลากร มากเท่าเท่ากัน ในด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ในเรื่อง บุคลากร มากที่สุด ในด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ในเรื่อง การนิเทศเป็นทีม และด้านการบันทึกผลการนิเทศและรายงาน มากเท่าเท่ากัน และครูวิชาการ จำนวน 5 คน แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการนิเทศอย่างทั่วถึง ในเรื่อง เวลา มากที่สุด ในด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ในเรื่อง เขตปฏิบัติการนิเทศ บุคลากร การนิเทศภายใน มากเท่าเท่ากัน ในด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ในเรื่อง การนิเทศเป็นทีม เทคนิควิธีการนิเทศ และด้านการบันทึกผลการนิเทศและรายงาน มากเท่าเท่ากัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้สรุปวิธีการศึกษาค้นคว้า และผลการค้นคว้าไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 58 คน ครูวิชาการ จำนวน 58 คน ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548 รวมทั้งสิ้น 116 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 52 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (กาญจนา วัฒนาย. 2545 : 229; อ้างอิงจาก Krejcie ; & Morgan. 1970 : 608)

2.2 ครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 52 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (กาญจนา วัฒนาย. 2545 : 229 ; อ้างอิงจาก Krejcie ; & Morgan. 1970 : 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ชนิด คือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaires)

แบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ที่สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการ นิเทศอย่างมีคุณภาพ ซึ่งกำหนดระดับการปฏิบัติไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview)

เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การ นิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ในแต่ละด้าน จำนวน 3 ข้อ โดยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครูวิชาการ จำนวน 5 คน

ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการพิจารณาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 34 คน ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543 : 93; อ้างอิงจาก Cronbach. 1974 : 202 – 204) ใน 3 ด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.9395 ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึงได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9470 ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8986 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9414

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขอความร่วมมือให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการโรงเรียนตอบแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนดแล้วจึงรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแบบสอบถามที่กลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น และดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน ที่เกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติคำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยแยกเป็น 3 ด้านและสรุปรวมทุกด้าน

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัยผลดังนี้

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการ ในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาปรากฏผลว่า

3.1 การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

3.2 การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

3.3 การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี มากกว่า ประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

4. การรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ จากการรวบรวมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ จำนวน 12 คน พบว่า

ข้าราชการครูได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูวิชาการ จำนวน 5 คน แสดงความคิดเห็นในเรื่อง เวลา ซึ่งผู้นิเทศมีเวลาในการออกนิเทศน้อย บุคลากร ที่ทำหน้าที่มีน้อย ส่วนใหญ่ทำงานตามนโยบายหรืองานเร่งด่วน ในส่วนเขตปฏิบัติการนิเทศมีจำนวนโรงเรียนไม่เท่ากัน จึงทำให้การนิเทศไม่ครบตามที่กำหนด การนิเทศเป็นทีม มีน้อย ส่วนมากเป็นการนิเทศ

เป็นรายบุคคล เทคนิควิธีการนิเทศมีการนำเครื่องมือนิเทศใช้ในการนิเทศน้อย การบันทึกผลการนิเทศและรายงานซึ่งผู้นิเทศดำเนินการนิเทศและรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบไม่

อภิปรายผล

การศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย มีดังนี้

1. การศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ที่เป็นดังนี้ อาจเนื่องมาจากยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง มีหลักการให้โรงเรียนได้รับการนิเทศอย่างครอบคลุม โดยมีการดำเนินการตามนโยบายพัฒนาคุณภาพของเขตพื้นที่อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง มีกระบวนการทำงานโดยใช้เทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลาย มีกระบวนการนิเทศอย่างทั่วถึง โดยดำเนินการตามกระบวนการตามขั้นตอน โดยการแบ่งเขตพื้นที่การนิเทศตามสภาพภูมิศาสตร์ ซึ่งลักษณะพื้นที่จะกว้างและห่างไกล แต่งตั้งคณะนิเทศรับผิดชอบโรงเรียนเขตปฏิบัติการละ 1 คน ซึ่งในแต่ละเขตปฏิบัติการมีจำนวนโรงเรียนไม่เท่ากัน จัดทำแผนการนิเทศ จัดประชุม จัดทำเครื่องมือนิเทศ และปฏิบัติตามแผนการนิเทศ สร้างเครือข่ายการนิเทศ และสรุปผลเพื่อตรวจสอบความทั่วถึง ปัญหาอุปสรรค และรายงาน แต่ในทางปฏิบัติผู้นิเทศต้องดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนเป็นส่วนมาก ซึ่งทำให้การนิเทศตามแผนปฏิบัติการยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการ ต้องการให้ศึกษานิเทศก์ใช้ยุทธศาสตร์การนิเทศในเรื่องสื่อ วัสดุทัศน เอกสารประกอบการนิเทศ มากขึ้นซึ่งสื่อบางอย่างเป็นปัจจัยที่ต้องลงทุนสูง บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านสื่อ นวัตกรรมมีจำนวนน้อย จึงต้องมีการคัดสรรพัฒนาเป็นพิเศษ ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มีความชัดเจนในเรื่องนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอลิมพงษ์ ศิริแสง (2542 : 71) ที่พบว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการคิดค้นพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : คำนำ) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ พบว่า มีปัญหาในการสร้างสื่อและพัฒนาสื่อ จึงได้มอบให้หน่วยศึกษานิเทศก์ จัดวางรูปแบบและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นให้มีการวิเคราะห์ครู สร้างนวัตกรรมการพัฒนาครู และวางแผนพัฒนาครูอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉลุโล วรษ์ประชุม (2541 : 118) ที่พบว่าศึกษานิเทศก์มีการเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษานวัตกรรม และผลการวิเคราะห์วิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในสังกัดได้อยู่ในระดับหนึ่ง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีเสวต ไชยกุล (2541 : 103) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มีปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการผลิตสื่อ คู่มือ เอกสารวิชาการ และวัสดุการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วีรพล เหล่าจำปา (2539 : บทคัดย่อ) ด้านพัฒนาการนิเทศการให้บริการทางการศึกษามีปัญหามากที่สุด คือเครื่องมือในการนิเทศไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรเฉพาะด้าน ขาดแคลนงบประมาณในการสร้างเครื่องมือการนิเทศ ครูไม่เข้าใจระบบการนิเทศ มีการนิเทศภายในไม่ต่อเนื่อง ศึกษาิเทศก์มีภารกิจงานธุรการมากเกินไป ขาดการจัดระบบการทำงาน แนวทางแก้ไข ซึ่งเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การดำเนินงานด้านการนิเทศอย่างทั่วถึงอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีหลักการเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เป็นระยะ เป็นการดำเนินการหลังจากพบว่า ผู้รับการนิเทศมีจุดพัฒนาอะไรบ้าง โดยมีการกำหนดจุดพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนา ดำเนินการตามกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง คือสำรวจข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย กำหนดจุดพัฒนา 5 ด้าน คือ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาบุคลากร พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน พัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐาน พัฒนาการนิเทศ จัดทำแผนนิเทศให้ครอบคลุม สร้างนวัตกรรม ดำเนินการนิเทศ ประสานงาน พัฒนาเครือข่าย และประเมินผลการนิเทศกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 4 -5) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศต้องดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผนการนิเทศให้ความรู้ในสิ่งที่จัดทำ การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน การเลือกใช้เครื่องมือเทคนิคในนวัตกรรม แต่การดำเนินงานในการนิเทศยังไม่เหมาะสมตรงตามความต้องการของครู และโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศการศึกษา มีการกำหนดกิจกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนในรูปแบบต่างๆยังไม่มากนัก การกำหนดจุดที่ต้องการพัฒนาโรงเรียนยังไม่ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศภายในไม่ต่อเนื่อง และออกปฏิบัติการนิเทศไม่สม่ำเสมอเป็นระยะตามแผนที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ทาศิริ (2527 : 33 – 36) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี เกี่ยวกับบทบาทการวางแผนและดำเนินการนิเทศ การเป็นวิทยากร การประชุมสัมมนา การส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการใช้นวัตกรรม พบว่าในส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การดำเนินงานด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ มีหลักการที่เป็นการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่สามารถดำเนินการนิเทศได้ครอบคลุมพื้นที่ ต่อเนื่อง อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา ทุกคนได้รับการนิเทศด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมทั้งทางตรงและทางอ้อม ทุกโรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอทุกโครงการ ทุกกิจกรรม ที่เป็นจุดพัฒนา ได้รับการพัฒนางานทุกด้านอย่างเหมาะสม มีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันทุกด้าน มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า ร่วมกันพัฒนาและแก้ไข โดยมีจุดเน้นการพัฒนาที่ผลการดำเนินการพัฒนา และการเผยแพร่ผลงาน ในส่วนกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการ

พัฒนาจากแฟ้มข้อมูลสารสนเทศ ศึกษาค้นคว้านวัตกรรมในการนิเทศ กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนา
งานร่วมกัน สร้างเครื่องมือนิเทศ จัดทำแฟ้มสะสมงานนิเทศ ส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการนิเทศ
ภายใน พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคนิควิธีการอย่างเหมาะสม ดำเนินการนิเทศตามเป้าหมาย สร้าง
ความตระหนัก สร้างความไว้วางใจ ใช้เทคนิคการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ที่เป็นคุณภาพที่เกิดขึ้นกับ
ครู ผู้อำนวยการสถานศึกษาและนักเรียน เช่น เทคนิคนิเทศเชิงรุก เทคนิคการนิเทศระหว่าง
ปฏิบัติงาน เทคนิคการนิเทศเชิงพัฒนา เทคนิคการนิเทศแบบเชิงระบบ แต่ในการดำเนินงานนั้น
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการต้องการให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติการนิเทศเป็นทีมและเป็นระบบ
ปัญหาในการดำเนินงานที่พบ คือผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอที่จะนิเทศทุกเรื่อง
เอกสารเสริมความรู้ในเรื่องที่จะนิเทศมีไม่เพียงพอ บางครั้งผู้นิเทศขาดความกระตือรือร้นในการ
ปฏิบัติงาน และบางแห่งครูไม่ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่ง
สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนม ศรีนอก (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียน และ
ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ศึกษานิเทศก์มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัญหาในเรื่องผู้
นิเทศมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอที่จะนิเทศได้ทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของครูที่
ต้องการให้มีการปฏิบัติการนิเทศเป็นทีม โดยควรกำหนดจุดพัฒนาคุณภาพที่ชัดเจน ใช้วิธีการที่
สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียน รวมถึงการนำเทคนิค วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับ
วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้ได้ผลคุ้มค่า หลากหลายมานิเทศ ทุกโรงเรียนมีการนิเทศภายใน
อย่างสม่ำเสมอ ทุกโครงการ ทุกกิจกรรมที่จะเป็นจุดพัฒนาสามารถดำเนินการได้ให้บรรลุเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การดำเนินงานด้านการนิเทศอย่าง
ต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ
เนื่องมาจาก การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการ
นิเทศ ขั้นตอนมีความต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (ไพโรจน์
กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 10-11) และศึกษานิเทศก์ใช้เทคนิคการนิเทศการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของ
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2530 : 38) โดยใช้เทคนิคพื้นฐานที่ใช้ในการ
นิเทศ ได้แก่ เทคนิคการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล เทคนิคการปฏิบัติงานนิเทศ เทคนิคมนุษย์
สัมพันธ์ เทคนิคการสื่อความหมายซึ่งการสื่อความหมายเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปฏิกริยา
สัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งข้อความกับผู้รับข้อความ เทคนิคการประชุม ซึ่งรูปแบบเทคนิคการนิเทศ
เหล่านี้ใช้กับบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน ความคิดเห็นจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งรูปแบบเหล่านี้ทำให้

ผู้บริหาร ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ ก่อให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือในการพัฒนางาน สอดคล้องกับ สัต อุทรานันท์ (2530 : 40) ที่กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในโรงเรียนว่า “การนิเทศภายในต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศจึงจะสำเร็จ” และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงปาน สวงรัมย์. (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ความต้องการของผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งและตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมีความต้องการกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยรวมของทั้ง 3 กลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

2.2 การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันการศึกษาเจริญก้าวหน้า สถาบันทางการศึกษาได้ส่งเสริมวิทยฐานะให้ครูวิชาการและผู้อำนวยการสถานศึกษาพัฒนาอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องผ่านการฝึกอบรมผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับสูง จากประสบการณ์และการฝึกอบรม ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการเข้ารับการอบรมเรื่องกระบวนการนิเทศภายใน เพื่อจะได้นำความรู้ไปพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น นอกจากนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการยังสามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งวิชาการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ตามโอกาสและความเหมาะสมของตน การเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ตามโครงการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น ทำให้ครูวิชาการและผู้อำนวยการสถานศึกษา แม้มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันก็ตื่นตัวและกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสังคมโลกปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังปรากฏในงานวิจัยของ สมจิตร อุดม (2532 : 149) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายด้วยตนเองได้ง่ายและสะดวกตลอดจนการศึกษาในรูปแบบต่างๆ และยังได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็มีการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน จากเหตุผลดังกล่าว น่าจะเป็นสาเหตุให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ สุทธิภักดี (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

2.3 การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา

แต่ละด้านเป็นรายคู่ คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กมากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10- 20 ปี และ ต่ำกว่า 10 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ย่อมรู้เทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ มาลี จุฑา (2542 : 57) จึงมีผลทำให้มีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ รัตนสุขจิตต์ (2544 : 83) พบว่า ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าว น่าจะเป็นสาเหตุให้ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา วิริภิมย์กุล (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า อายุวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่าการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานควรกระตุ้นให้ให้มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือ กำหนดมาตรการ ให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อบุคลากรในหน่วยงานและโรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศร่วมกัน

1.2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และมีคุณภาพ เกี่ยวกับ เวลา บุคลากร การนิเทศเป็นทีม เขตปฏิบัติการนิเทศ การนิเทศภายใน เทคนิควิธีการนิเทศ การบันทึกผลการนิเทศและรายงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ระดับเขตตรวจราชการ และระดับประเทศ ในภาพรวมให้กว้างขวางขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้โดยให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร
โรงเรียน คีษานีเทศก์ ครูวิชาการ และครูผู้สอน

2.3 ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์การนิเทศภายในโรงเรียนในรูปแบบอื่น เพื่อหาทาง
ปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2540). การนิเทศเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กาญจนา วัฒนายุ. (2545). การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ธนพรการพิมพ์.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- ฉลุไฉ วงษ์ประชุม. (2541). บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิมชัย ไชยเสน. (2531). การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิมพงษ์ ศิริแสง. (2531). การศึกษาการปฏิบัติการตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงาน ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชาลี มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: บุรพาสาน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547.) การนิเทศการสอนแบบใหม่. สระบุรี : กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช
- เชษฐพงษ์ สันทรัพย์. (2542). การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนบ้านดอนหัน วิทยาสาร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลิต ศรีพวงผกาพันธุ์. (2543). ระดับปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายประกันคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ศษม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ณรง สุทธิภักดี. (2538). การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.

- ดำรง ปักเขตานัง. (2544). พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ของ
ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จังหวัดมหาสารคาม. ปรินิพนธ์
กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- ดวงปาน สวงรัมย์. (2545). ความต้องการของผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนที่มีต่อกระบวนการ
นิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
พลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- ดอม พรหมทอง. (2545). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี. ปรินิพนธ์
กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ ไทยกลาง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อบทบาทของ
ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินิพนธ์
กศ.ม. (บริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเทียม เพ็ชรสูงเนิน. (2547). การพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนบ้านหนองกระทุ่มสระอโนดาต อำเภอขามสะแกแสง
จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บันลือ พฤกษ์วัน. (2537). การนิเทศภายในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- ประยุทธ์ ตรีชัย. (2544). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราการ เจริญสุรสถล. (2540). การศึกษาความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อระบบนิเทศของ
กระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/
กิ่งอำเภอ เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อรุณโรจน์. (2534). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.

- พงษ์ธร อินพินิจ. (2547). การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
กิ่งอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พนม ศรีนอก. (2543). การประเมินโครงการนิเทศ 100% ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา จันทาไชย. (2531). การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
จังหวัดอุดรธานี. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พินิจ รัตนสุขจิตต์. (2544). ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
ศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พร ศรีหมอก. (2531). บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอ ในทัศนะของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัดแพร่. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ภาควิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มาลี จุฑา. (2542). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2543, เมษายน). “การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา,” วารสารวิชาการ.
4 (12) : 54 -60 .
- ยุพา วิริภิมย์กุล. (2545). ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธ บุญรัตน์. (2542). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ วิจัย ของศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543.) คู่มือการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และ
ทำปกเจริญผล.

- วีรพล เหล่าจำปา. (2539). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเสวต ไชยกุล. (2541). ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิธร เอื้อใจ. (2549). การบริการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ. สารนิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สันต์ อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : มิตรสยามการพิมพ์.
- สิทธิพร ไกยเดช. (2544). การดำเนินการนิเทศ 100 % ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิชัย เวศสุวรรณ. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิศักดิ์ อุบล. (2547). การพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประชาสามัคคี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุจรรยา ใจหาญ. (2548). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูด้านการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี เขต 1 สารนิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัฒน์ พรมวัง. (2542). การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- สมจิตร อุดม. (2532). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมเพ็ญ กุลละวณิชย์. (2545). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตแก้วปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมภพ ศรีวงศ์. (2542). สภาพการนิเทศการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุตุจิบ
จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ทาศิริ. (2527). บทบาทของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ตามทัศนะ
ของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2. (2548 ก.). การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการ
ศึกษา. สระบุรี: สำนักงานฯ.
- _____. (2548 ข.). แผนพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ประจำปี 2548.
สระบุรี : สำนักงานฯ .
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2530). หลักการ หน้าที่ บทบาท และเทคนิค
การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2533 ก). ชุดฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ การนิเทศ
การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2533 ข). ระเบียบและแนวปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2539). คู่มือศึกษานิเทศก์ แนวทางการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายใน
โรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2541 ก). การพัฒนาการนิเทศการศึกษา การนิเทศ 100% กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- _____. (2541 ข). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 9. กรุงเทพฯ:
บริษัท คัมปาย อิมเมจจิง จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542 ก). การปรับแนวคิดการนิเทศการศึกษาสู่
พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ แนวดำเนินการนิเทศ 100% เทคนิคการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2542 ข). รายงานสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู
ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาในเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอและ ศึกษาในเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2543). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2542). รายงานการวิจัย การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์.
กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัย กองวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อริศรา มีชัย. (2542). บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) มหาสารคาม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อนิรุทย์ รณสิทธิ์. (2548). การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์. รายงานการศึกษาค้นคว้า
อิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- อเนก ส่งแสง. (2540). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- อุทัย เมืองคุณ. (2542). คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่เอื้อต่อการประสานงานการนิเทศการศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- Bergeron, Kathleen. (2004,December). "Supervisors Perceptions of the Process off
Supervision with Counselors Who Utilize Play Therapy," Dissertation Abstracts
International. 45(4) : 1156 -A
- Briggs, Thomas H. and Joseph Justman. (1982). *Improving Instruction Through
Supervision*. New York : McMillan.
- Clark, Pamela L. (1998,October). "Perceptions of New Hampshire Supervisors Regarding
Teacher Supervision," Dissertation Abstracts International. 59(4) : 1018 -A
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3 rd ed. New York : McGraw-Hill.

- Grashel, Janice Nicklaus. (1998, April). "The Impact of the use Development Supervision by Principle on Teachers' Efficacy, Expectation, Collegiality. Trust and Commitment (Staff Development)," Dissertation Abstracts International. 58(10) : 3786 – A.
- Harris, Ben M. (1975). *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Hoy, Wayne K. and Patrick B. Forsyth. (1986). *Effective Supervision. Theory in Pracice*. New York : Random House.
- Michigan State University. (2002, April) Learning from Menters : A Study Update. <http : // nert / msu. Eduldefault : htm>
- Moore, George Wyatt. (2000). " The Supervision and Evaluation of High School Principals as Described by Central Office Aduminitrators," Dissertation Abstracts International. 44(2) : 2168 -A
- Spohn, Willian A. (1987, May). "How to Improve Supervision for Better Schools," *School Administration*. 44(5) : 17 – 19.
- Tagger, Lori Sue. (2003, February). "The Relationship of Collection Efficacy and Performance in Supervision," Dissertation Abstracts International. 63(8) : 3942 -B
- Us. Department of Education. (2000, June). High Quality Professional Support Education Reform. <http : // [www.ed.gov/pubs](http://www.ed.gov/pubs/IASA/newsletters/profderl_hqprodev.Htm) /IASA/ newsletters/ profderl_hqprodev. Htm>
- Willes, Kimbal and John T. Lovell. (1975). *Supervision for Better Schools*. 4 th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Willian H. Lucio and John D. McNeil. (1977). *Supervisors in Though and Action*. New York : McGraw-Hill Book Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศของศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบโรงเรียนของท่าน
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ
3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่แต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำมาผลมาใช้เฉพาะในการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น
4. โปรดตอบคำถามทุกข้อและขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวเอื้ออารี ท้วมเสม

นิสิตปริญญาโท การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อมูลในช่องว่าง

1. ตำแหน่งของท่าน

() ผู้อำนวยการสถานศึกษา

() ครูวิชาการ

2. วุฒิการศึกษาของท่าน

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของท่าน ปี (เศษของปีนับเป็น 1 ปี)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง การนิเทศอย่างต่อเนื่อง
การนิเทศอย่างมีคุณภาพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าศึกษานิเทศก์มีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนของท่าน
ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง การจัดทำและพัฒนาแผนการนิเทศสำหรับโรงเรียน					
2	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศสภาพของโรงเรียน					
3	การเข้าถึงข้อมูลรายบุคคลของบุคลากรในโรงเรียน					
4	การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของโรงเรียน					
5	การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน					
6	การจัดทำโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพ ของนักเรียนในโรงเรียน					
7	การมีส่วนร่วมในการประสานงานให้โรงเรียนได้รับ งบประมาณ ทรัพยากรจาก บุคคล หน่วยงานรัฐ และเอกชน มาสนับสนุนและพัฒนาโรงเรียน					
8	การนิเทศ ติดตามและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนครบถ้วนตามปฏิทิน					
9	การสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนทำการนิเทศภายใน โรงเรียน					
10	การรับฟังปัญหาความต้องการของครู					

ข้อ	การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	การมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรในการนิเทศ					
12	การใช้เทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานการณ์					
13	การใช้สื่อ วัสดุทัศน เอกสาร ประกอบการนิเทศ					
14	การเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมวิเคราะห์ ประเมิน และปรับปรุงงานตามศักยภาพของตนเอง					
15	การส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงาน					
ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง						
16	การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดเด่น/จุดด้อยของโรงเรียน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					
17	การมีส่วนร่วมในการคิดหาวัตกรรมและวิธีการในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียน					
18	การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน					
19	การติดตามให้ความช่วยเหลือการนิเทศภายในโรงเรียน					
20	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมาย					
21	การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานระหว่างโรงเรียน ชุมชน					
22	การสำรวจความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ของครู					
23	การจัดทำและพัฒนาแผนการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์					

ข้อ	การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24	การประเมินผลการใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการนิเทศ					
25	การปรับปรุงการใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการนิเทศ					
26	การเลือกใช้เครื่องมือ เทคนิค นวัตกรรม ในการนิเทศได้เหมาะสมตรงตามสภาพปัญหาความต้องการครู					
27	การกำหนดกิจกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาครู					
28	การประเมินคุณภาพนักเรียน เป็นระยะตามแผนที่กำหนด					
29	การวิเคราะห์ข้อมูล ครู นักเรียน เพื่อหาแนวทางพัฒนา					
30	ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ เทคนิค วิธีการนิเทศเป็นที่พึงพอใจของครู					
31	การปฏิบัติงานนิเทศเป็นทีมที่ดี					
32	มีการบันทึกผลการนิเทศและสรุปให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ					
33	มีรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน					
34	การกระตุ้นให้สถานศึกษาจัดทำและจัดเก็บแฟ้มข้อมูลของ โรงเรียน นักเรียน ครู และผู้นิเทศแต่ละโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
35	มีการส่งเสริมให้โรงเรียน นำผลงานของนักเรียนมาจัดนิทรรศการเผยแพร่ต่อสาธารณชน					
36	การนิเทศตามยุทธศาสตร์ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น					

ข้อ	การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37	มีการมุ่งเน้นให้ครูพัฒนางานได้ด้วยตนเอง					
38	การนิเทศแบบให้โอกาส ยืดหยุ่น ให้ครูปรับปรุงได้เมื่อนำไปปฏิบัติจริง					
39	การนิเทศตรงตามความต้องการของครู					
40	การนิเทศที่กระตุ้นให้ครูมีความภูมิใจในผลการพัฒนางานของตน					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (เพื่อการพัฒนาการนิเทศต่อไป)

- ปัญหา.....

.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (แนวทางแก้ไข).....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์ (ไม่มีโครงสร้าง)

เรื่อง : การศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระบุรี เขต 2

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... ตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....อำเภอ.....สพท.สระบุรี เขต 2

สถานภาพ ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ ครูวิชาการ

ชื่อผู้สัมภาษณ์..... ตำแหน่ง.....

สถานที่สัมภาษณ์.....เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น.

จบการสัมภาษณ์.....น.

1. โรงเรียนของท่านกำหนดแผนการนิเทศภายในอย่างไรบ้าง

.....
.....

2. ท่านมีโอกาสได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ประจำเขตปฏิบัติการนิเทศของท่าน ภาคเรียนละกี่ครั้ง

.....
.....

3. ท่านได้รับการนิเทศ จากศึกษานิเทศก์ประจำเขตปฏิบัติการนิเทศของท่านเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง และด้วยวิธีการนิเทศอย่างไร

.....
.....

4. โรงเรียนของท่านกำหนดจุดพัฒนา(จุดเน้น)อะไรบ้าง ที่มาของจุดเน้นได้มาอย่างไร

.....
.....

- ศึกษานิเทศก์ประจำเขตปฏิบัติการนิเทศของท่านมีส่วนร่วมเสนอแนะให้โรงเรียนกำหนด
จุดพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องอะไร

.....
.....

- นวัตกรรมที่ศึกษานิเทศก์ประจำเขตปฏิบัติการนิเทศของท่านนำมาเผยแพร่เกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง

.....

.....

5. มีกิจกรรมหรือโครงการอะไรบ้างที่ศึกษานิเทศก์ประจำเขตปฏิบัติการนิเทศของท่านเข้ามามีส่วนร่วม

.....

.....

6. การดำเนินงานพัฒนาโครงการที่ศึกษานิเทศก์ประจำเขตปฏิบัติการนิเทศของท่านกับโรงเรียนมีอะไรบ้าง

.....

.....

- ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานระหว่างศึกษานิเทศก์ประจำเขตปฏิบัติการนิเทศของท่านกับโรงเรียนมีอะไรบ้าง.....

.....

.....

- แนวทางแก้ไขอย่างไร.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดทำและพัฒนาแผนการนิเทศสำหรับโรงเรียน	3.30	.68	ปานกลาง
2. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	3.46	.71	ปานกลาง
3. การเข้าถึงข้อมูลรายบุคคลของบุคลากรในโรงเรียน	3.58	.76	มาก
4. การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของโรงเรียน	3.54	.68	มาก
5. การเข้าถึงเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.76	.66	มาก
6. การจัดทำโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียน	3.39	.87	ปานกลาง
7. การมีส่วนร่วมในการประสานงานให้โรงเรียนได้รับงบประมาณ ทรัพยากรจาก บุคคล หน่วยงานรัฐและเอกชน มาสนับสนุนและพัฒนาโรงเรียน	3.09	1.02	ปานกลาง
8. การนิเทศ ติดตามและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนครบถ้วนตามปฏิทิน	3.07	.88	ปานกลาง
9. การสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนทำการนิเทศภายในโรงเรียน	3.41	.71	ปานกลาง
10. การรับฟังปัญหาความต้องการของครู	3.67	.70	มาก
11. การมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรในการนิเทศ	3.96	.68	มาก
12. การใช้เทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานการณ์	3.39	.67	ปานกลาง
13. การใช้สื่อ วัสดุทัศน เอกสาร ประกอบการนิเทศ	2.87	.83	ปานกลาง
14. การมีส่วนร่วมกับครูวิเคราะห์ ประเมิน และปรับปรุงงานตามศักยภาพของครู	3.27	.77	ปานกลาง
15. การส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงาน	3.90	.70	มาก
รวม	3.44	.58	ปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานตาม ยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการ นิเทศอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดเด่น/จุดด้อยของ โรงเรียน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	3.49	2.00	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการคิดหาวัตกรรมและวิธีการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียน	3.37	.81	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา โรงเรียน	3.33	.81	ปานกลาง
4. การติดตามให้ความช่วยเหลือการนิเทศภายในโรงเรียน	3.43	.77	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนตาม เป้าหมาย	3.38	.80	ปานกลาง
6. การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานระหว่างโรงเรียน กับชุมชน	3.44	.92	ปานกลาง
7. การสำรวจความต้องการพัฒนาทางวิชาการของครู	3.65	.76	มาก
8. การจัดทำและพัฒนาแผนการนิเทศให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	3.29	.71	ปานกลาง
9. การประเมินผลการใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการนิเทศ	3.02	.71	ปานกลาง
10. การปรับปรุงการใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการนิเทศ	3.02	.76	ปานกลาง
11. การเลือกใช้เครื่องมือ เทคนิค นวัตกรรม ในการนิเทศ ได้เหมาะสมตรงตามสภาพปัญหาความต้องการของครู	3.10	.76	ปานกลาง
12. การกำหนดกิจกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาครู	3.37	.65	ปานกลาง
13. การประเมินคุณภาพนักเรียน เป็นระยะตามแผนที่กำหนด	3.63	.70	มาก
14. การวิเคราะห์ข้อมูล ครู นักเรียน เพื่อหาแนวทางพัฒนา	3.39	.67	ปานกลาง
รวม	3.35	.59	ปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เทคนิค วิธีการนิเทศของศึกษานิเทศก์เป็นที่พึงพอใจของท่าน	3.34	.66	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานนิเทศเป็นทีมที่ดี	3.13	.83	ปานกลาง
3. การบันทึกผลการนิเทศและสรุปให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.14	.81	ปานกลาง
4. การรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน	3.10	.82	ปานกลาง
5. การติดตามดูแลให้สถานศึกษาจัดทำและจัดเก็บข้อมูลของโรงเรียน นักเรียน ครู และผู้นิเทศอย่างเป็นระบบ	3.39	.70	ปานกลาง
6. การส่งเสริมให้โรงเรียนจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณชน	3.66	.72	มาก
7. การมุ่งเน้นให้ครูพัฒนางานได้ด้วยตนเอง	3.66	.72	มาก
8. การนิเทศตรงตามความต้องการของครู	3.21	.76	ปานกลาง
9. การนิเทศแบบให้โอกาส ยืดหยุ่น ให้ครูปรับปรุงได้เมื่อนำไปปฏิบัติจริง	3.52	.71	มาก
10. การนิเทศที่กระตุ้นให้ครูมีความภูมิใจในผลการพัฒนางานของตน	3.60	.69	มาก
11. การนิเทศที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.68	.63	มาก
รวม	3.40	.58	ปานกลาง

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ดร.แสน สมนึก หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

4. นายชุมพร บุญน้อม ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดโป่งมงคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2

5. นางสาวแหวนไพลิน เย็นสุข ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1

ภาคผนวก ง

หนังสือราชการ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวเอื้ออารี ท้วมเสม
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 23 พฤษภาคม 2502
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3/1 ถนนถวิลวัฒนา อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี 18110
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2519	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ
พ.ศ. 2524	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ