



การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

กฤษขจร ศรีถาวร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**ADMINISTRATION ON INTERNAL SUPERVISION OF ADMINISTRATORS
IN SCHOOLS UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3**

Gritkhajorn Srithaworn

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Education Program in Educational Administration**

July 2012

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อวิทยานิพนธ์	การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3		
ผู้วิจัย	กฤษขจร ศรีถาวร		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณีพันธ์ จารุวัฒนพันธ์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2555

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในสามด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว และด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ตามตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ระดับชั้นสอน และประสบการณ์สอน และรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารมีการปฏิบัติการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม รายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม รายด้าน และรายข้อเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ส่วนครูหญิงมีความคิดเห็นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่สอนในระดับชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม รายด้าน และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูที่สอนระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษา นอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว การร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ครู

อย่างเท่าเทียมกัน และการประเมินผลการทำงานตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง และครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน การส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม รายด้าน และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ประสบการณ์สอน 5 – 10 และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี เรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นครูที่มีเพศต่างกัน โดยรวม รายด้าน และรายข้อไม่แตกต่างกัน ครูที่สอนในระดับชั้นต่างกันและประสบการณ์สอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม รายด้านและรายข้อส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารโรงเรียน มีปัญหาที่สำคัญ คือ ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ไม่มีการสำรวจสภาพปัญหาทางส่วนตัวของครู มีความเอาใจใส่ครูไม่เท่าเทียมกัน และไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน และข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ควรสำรวจความต้องการวิชาที่ครูสอน ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี และควรส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

TITLE Administration on Internal Supervision of Administrators in Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3

AUTHOR Gritkhajorn Srithaworn

THESIS ADVISORS Associate Professor Dr. Sunthorn Kohtbantau Major Advisor
Assistant Professor Dr. Praneepan Jaruwattanapan Co-advisor

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2012

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) to study the administration on internal supervision of administrators in schools under Buriram Primary Education Service Area Office 3 in three each aspect, namely, helping teachers in teaching, helping teachers in personal affairs, and building up teachers morale; 2) to compare internal supervision of administrators as perceived by teachers as classified by dependent variables; gender, teaching class level, and teaching experience; and 3) to gather additional related problems and suggestions. The samples used in this research were 327 teachers in schools under Buriram Primary Education Service Area Office 3, derived through Krejcie & Morgan's sample-size Table and simple random sampling. The instrument used in collecting the data was the five-point-rating scale questionnaire, constructed by the researcher and with the reliability of 0.82. The statistics used for analyzing the data were percentege, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe' method.

The main research findings were summarized as follows.-

1. The administrators performed the internal supervision as perceived by the teachers as a whole, in each aspect and in each item at the high level, except on assigning teachers to teach in line with their majors was found at the moderate level. The teachers with different genders perceived as a whole, in each aspect and almost all items at the high level; whereas, the female teachers perceived at the moderate level. The teachers teaching at different teaching class levels perceived as a whole, in each aspect and in most items at the high level, except the teachers teaching at the primary level perceived on assigning teachers to teach in line with their majors, having projects for teachers to go on study tours with families, sharing responsibility as superiors, equally paying attention to all teachers, and doing authentic evaluation of work

performance at the moderate level, and the teachers teaching at the lower secondary level perceived on assessing needs of subject teachers, encouraging teachers to develop teaching techniques, and promoting teachers to have good welfares at the high level, the teachers different teaching experiences perceived as a whole, in each aspect and in most items at the high level, except the teachers with experience below 5 years perceived on assessing subject teachers needs at the highest level, with experience 5-10 years and more than 10 years on assigning teachers to teach in line with their majors at the moderate level.

2. The administrators performed the internal supervision as perceived by teachers with different genders as a whole, in each aspect and in each item with no difference, the teachers teaching at different class levels and with different teaching experiences perceived as a whole, in each aspect and in most items with statistically significant difference at the .01 level.

3. The administrators had some problems as perceived by teachers including assigning teachers to teach not in line with their majors, failing to survey teachers' personal problems, equally paying attention to teachers and failing to stress the importance of the internal supervision, and the teachers suggested that the administrators should assess teachers' needs on subjects to be taught, should continuously develop teaching techniques, and should promote teachers' morale.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานีพันธ์ จารุวัฒนพันธ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านคือ นางไพจิตร อภัยจิตร ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 นายเพิ่มสุข บุปผามาตะนัง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขามน้อย และนายประดิษฐ์ มาตราข ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขวางทอง ซึ่งได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ขอขอบคุณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ และขอขอบคุณครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

คุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต บูรพาจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี มีความรู้ อยู่ในศีลธรรม ตลอดจนนางอติยา ศรีถาวร ภรรยา เด็กหญิงภัทรธิดา ศรีถาวร เด็กหญิงภัทราวดี ศรีถาวร บุตรีธิดาที่ได้ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย

กฤษขจร ศรีถาวร

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
ประกาศคุณูปการ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	สมมติฐานการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	การบริหาร	10
	ความหมายของการบริหาร	10
	ความสำคัญของการบริหาร.....	11
	กระบวนการบริหาร	11
	การนิเทศภายใน.....	14
	ความหมายของการนิเทศภายใน	14
	ความสำคัญของการนิเทศภายใน	17
	หลักการนิเทศภายใน	22
	จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กระบวนการนิเทศภายใน	29
บทบาทของผู้นิเทศภายใน	32
กิจกรรมการนิเทศภายใน	33
บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนกับการนิเทศภายใน	37
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
งานวิจัยในประเทศ	43
งานวิจัยต่างประเทศ	46
กรอบแนวคิดในการวิจัย	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	51
วิธีการสร้างเครื่องมือ	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน	59
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน	92
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	123

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	127
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	127
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	128
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
	สรุปผลการวิจัย.....	129
	อภิปรายผล.....	133
	ข้อเสนอแนะ.....	142
	บรรณานุกรม.....	143
	ภาคผนวก.....	150
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	151
	ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	157
	ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	163
	ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	166
	ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	167

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.....	42
4.2 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	58
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน	59
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ	60
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ.....	61
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ.....	62
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูเพศชาย โดยรวมและรายด้าน.....	63
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศชาย ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	64
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศชาย ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ	65
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศชาย ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	66
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศหญิง โดยรวมและรายด้าน	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศหญิง ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอนโดยรวมและรายข้อ	68
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศหญิง ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัวโดยรวมและรายข้อ	79
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศหญิง ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครูโดยรวมและรายข้อ	70
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน	71
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ	72
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ	73
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ	74
4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมและรายด้าน	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ	76
4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ	77
4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ	78
4.23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน	79
4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้าน	80
4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านการช่วยเหลือครู ทางการสอน โดยรวมและรายข้อ	81
4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านการช่วยเหลือครู ทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ	82
4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี โดยรวมและรายด้าน.....	84
4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครู ทางการสอน โดยรวมและรายข้อ	85
4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ	86
4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ.....	87
4.32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้าน.....	88
4.33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครู ทางการสอน โดยรวมและรายข้อ	89
4.34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครู ทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ	90
4.35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ.....	91
4.36 การเปรียบเทียบการปฏิบัติการณ์พิเศษภายในตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.37 การเปรียบเทียบการปฏิบัติการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามระดับชั้นสอน โดยภาพรวมและรายด้าน	93
4.38 การเปรียบเทียบการปฏิบัติการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามประเภทการสอน โดยภาพรวมและรายด้าน	94
4.39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามประเภทการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	95
4.40 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามประเภทการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	96
4.41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามประเภทการสอน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	97
4.42 การเปรียบเทียบการปฏิบัติการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู ที่มีประเภทการสอนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน	97
4.43 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประเภทการสอนต่างกัน โดยรวม	98
4.44 การเปรียบเทียบการปฏิบัติการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู ที่มีประเภทการสอนต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ	99
4.44 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประเภทการสอนต่างกัน เรื่องการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.46 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	103
4.47 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	104
4.48 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	105
4.49 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่.....	106
4.50 การเปรียบเทียบการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ	107
4.51 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	110
4.52 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน.....	111
4.53 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการมีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว.....	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.54 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการให้ครูได้แสดงความคิดเห็น อย่างอิสระ.....	113
4.55 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการมีโครงการให้ครูได้ตรวจสอบสภาพทุกปี.....	114
4.56 การเปรียบเทียบการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครูโดยรวมและรายชื่อ	115
4.57 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี.....	1118
4.58 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน.....	119
4.59 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....	120
4.60 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง.....	121
4.61 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการณ์เทศภายในตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู.....	122

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนและประเทศชาติ การจัดการศึกษาที่ดีย่อมส่งผลให้ประชากรของประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ทำให้ประเทศชาติมีการพัฒนาเทียบเท่ากับประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น จึงถือว่าการจัดการศึกษา เป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติ แต่เนื่องจากการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์ กับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันได้มี การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงทำให้การจัดการศึกษาเป็นงาน ที่ละเอียดอ่อน ซับซ้อน จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อให้จัดการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสุนทร โคตรบรรเทา (2553 : 29) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคนและประเทศชาติ เพื่อให้คนในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และทำให้ประเทศชาติก้าวทันความเจริญก้าวหน้าของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ปัจจุบันนี้โลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก เนื่องมาจากความก้าวหน้าในทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร จนทำให้ประเทศชาติก้าวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้ดีเท่าที่ควร ทำให้ประเทศไทยล้าหลังประเทศที่พัฒนาแล้วในส่วนอื่นๆ ของโลก

ผู้มีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนมากที่สุดคือ ครูที่มีหน้าที่ปฏิบัติ การสอน ครูเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้กระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง ฉะนั้นครูจำเป็นต้องมีความรู้มีทักษะในกระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ให้ มีคุณภาพได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะ ผู้เรียนต้องได้รับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานการณ์การเรียนรู้ที่ครูผู้สอนเป็นผู้จัดกระบวนการ เรียนรู้หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์

ที่ครูเป็นผู้จัดการเรียนรู้หรืออำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนได้รับมวลประสบการณ์จากการเรียนรู้สิ่งต่างๆ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูจะมีประสิทธิภาพได้ดี ขึ้นอยู่กับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

นอกจากนี้บุคคลที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ของครูคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำหลักของโรงเรียน ในการนำโรงเรียนก้าวไปสู่มาตรฐานการศึกษาและเป็นผู้นำไปสู่เป้าหมายหลักทางการศึกษานั้นคือ คุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน ด้วยเหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะต้องจัดวางนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู การวางมาตรฐานการจัดการศึกษา การวางแผน การตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ การเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดทักษะมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความเจริญงอกงามไปสู่ความสมบูรณ์พร้อมของชีวิต คือเป็นคนดี คนเก่งที่มีความสุข และมีความใฝ่รู้ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็นของผู้บริหาร เพราะงานทุกชนิดจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารการนิเทศเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้การเสนอแนะ และสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร โรงเรียนในด้านต่างๆ คือ การพัฒนาผู้สอน การปรับปรุงและเลือกวัสดุประสงค์ให้สอดคล้องกับการสอน การจัดเนื้อหาที่สอน การเลือกวิธีสอน การประเมินผลการเรียน ความเจริญงอกงามด้านวิชาชีพ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร โรงเรียนทำร่วมกับครูวิชาการ โรงเรียน ครูประจำชั้น ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง โดยผู้นิเทศภายในประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ และครูแกนนำดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือประสานงานกัน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา (ชาลี มณีศรี, 2542 ก : 52-53)

การนิเทศภายในจึงเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศได้ใช้ในการติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยครูผู้นิเทศจะต้องทำการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการวางแผน และการกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ดำเนินการนิเทศภายในโดยการช่วยผู้ทำทนาย 3 ระดับ คือ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และการสนับสนุนข้อมูลให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของการเรียนรู้ กระบวนการนิเทศ

จึงเป็นเหมือนกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาครูด้านการสอนให้ได้ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

ผู้บริหารสามารถใช้นิเทศเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาระบบการนิเทศจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการบริหารงานมีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผล และเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนระบบการบริหารการศึกษาในการที่ต้องการให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและส่งผลประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนการศึกษาชาติ จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาครูอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพโดยผ่านการนิเทศภายในโรงเรียน ดังคำกล่าว “ณ ที่ใดมีสอนที่นั่นมีการนิเทศ” (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548 : 13) การนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดการศึกษาและบริหารสถานศึกษาในการพัฒนา การศึกษาสายสามัญ หรือสายอาชีพต่างก็ต้องการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญกำลังใจ ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ต้องการขวัญและกำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน

การนิเทศภายใน โรงเรียน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่ง (กรรองทอง จิระเดชากุล. 2550 : 1) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญเพราะผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาอยู่แล้ว และมีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากกว่าผู้อื่นย่อมมองเห็นปัญหาและดูทางที่จะทำการนิเทศให้ได้ผลดีที่สุด ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวก็คือการนิเทศภายในโรงเรียนในส่วนของศึกษานิเทศก์เป็นเพียงผู้นิเทศ ติดตามการดำเนินงานของผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศสถานศึกษา โดยให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการที่สถานศึกษาขอความร่วมมือไป การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเรื่องที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษา

ซึ่งได้มีการกำหนดเกี่ยวกับการนิเทศภายในไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหาร ไร่ชัดเจน นอกจากนี้เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม (ภานุวัฒน์ จุลโสศ. 2534 : 36-37) ผู้บริหารถือว่ามีความสำคัญในการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อต้องการทราบความก้าวหน้าหรือทราบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียน เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการคิดหาเทคนิคการนิเทศภายใน มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2543 : 54) บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน คือ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางความคิด คอยแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนครูทุกคนและในทุกโอกาส บริการและอำนวยความสะดวกในการนิเทศทุกด้าน สร้างความประทับใจและความจริงใจในการนิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้กำหนดแผนการจัดการนิเทศภายในขึ้น โดยมอบหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูเป็นผู้นิเทศภายใน แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากประสบปัญหาหลายอย่าง เช่น การกำกับติดตามประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่เป็นระบบที่ดี บุคลากรไม่มีส่วนร่วม ผู้บริหารกับครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในทำให้ขาดความมั่นใจในการให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียน ซึ่งเป็นผลทำให้การนิเทศไม่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการนิเทศในโรงเรียนให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรได้มีการพัฒนากระบวนการจัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจและมีแนวทางการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์โลกในยุคปัจจุบัน (ไพจิตร อภัยจิตร. 2554 : สัมภาษณ์)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว และด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้ง 3 ด้าน ตามตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ระดับชั้นสอน และประสบการณ์สอน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศภายในที่เกี่ยวข้อง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน
2. ครูที่สอนในระดับชั้นสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแนวความคิดในการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูใน 3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว และด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการการปฏิบัติการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

เนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านตามกรอบแนวคิดของซารี มณีสรี (2538 : 54-59) ใน 3 ดังนี้

1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร เป็นครู จำนวน 2,301 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างอิงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 348) และสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น มีดังนี้

- 1.1 เพศ แบ่งเป็น
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
- 1.2 ระดับชั้นสอน แบ่งเป็น
 - 1.2.1 ระดับประถมศึกษา
 - 1.2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- 1.3 ประสบการณ์สอน แบ่งเป็น
 - 1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 1.3.2 5 – 10 ปี
 - 1.3.3 มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใน 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน

2.2 ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว

2.3 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู

ระยะเวลา

ระหว่างเดือนมิถุนายน 2554 ถึง เดือนพฤษภาคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะบางคำที่ใช้ ดังนี้

การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันวางแผน และใช้เป็นกระบวนการจัดองค์กร มีการสั่งการ การควบคุมคำสั่งของสมาชิกขององค์กร และการวางแผนใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรขององค์กร ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศภายใน หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้นิเทศครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ชี้แนะและเสนอข้อแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ได้คุณภาพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การช่วยเหลือครูทางการสอน หมายถึง การแนะนำเกี่ยวกับการเลือกเนื้อหา การจัดเนื้อหา หรือบทเรียน โดยมีการวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเวลาและวัยของผู้เรียน การลำดับก่อนหลังเนื้อหาวิชาที่มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและเรียนรู้ได้สำเร็จยิ่งขึ้น

2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว หมายถึง การให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตนในเรื่องส่วนตัวเกี่ยวกับการแบ่งเวลา ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีขององค์กร และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน

3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู การให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และการให้การตอบแทนผลของการทำงานที่เป็นธรรม

ระดับชั้นสอน หมายถึง ระดับชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ประสบการณ์สอน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำการสอนเริ่มตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 หมายถึง ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีเขตบริการจำนวน 8 อำเภอ คือ อำเภอนางรอง อำเภอหนองกี่ อำเภอหนองหงส์ อำเภอปะคำ อำเภอละหานทราย อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอโนนดินแดง และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การบริหาร

- 1.1 ความหมายของการบริหาร
- 1.2 ความสำคัญของการบริหาร
- 1.3 กระบวนการบริหาร

2. การนิเทศภายใน

- 2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
- 2.2 ความสำคัญของการนิเทศภายใน
- 2.3 หลักการนิเทศภายใน
- 2.4 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
- 2.5 กระบวนการนิเทศภายใน
- 2.6 บทบาทของผู้นิเทศภายใน
- 2.7 กิจกรรมการนิเทศภายใน
- 2.8 บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนกับการนิเทศภายใน

3. ข้อมูลโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหาร

ความหมายของการบริหาร

การบริหารเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2538 : 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมคำสั่ง ความพยายามของสมาชิกขององค์การ และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จ ในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ประชาธิปไตยและสร้างระบบเครือข่ายเชื่อมโยงในการนิเทศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2438 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า คำว่า “บริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจใช้แทนกันได้เพราะคำสองคำนี้เป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดทำอย่างเดียวกันคือ ความสำเร็จของงาน สำหรับการบริหารใช้กันมากในการบริหารรัฐกิจ ส่วนการจัดการ พบว่าใช้กันมากในทางธุรกิจหรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารนั้นมุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและแผนไปดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารราชการ หรือการบริหารรัฐกิจ ซึ่งเน้นในเรื่องการบริหาร หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ (2542 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็น กระบวนการในการร่วมมือกันดำเนินการของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า คำว่า การบริหาร และ การจัดการ มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการ กำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ดี ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมาย ไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 18-19) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารจัดการเป็นชุดของหน้าที่ต่างๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ นั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

ในอีกแนวทางนี้อาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันวางแผนและใช้เป็นกระบวนการจัดองค์กร มีการสั่งการ การควบคุมคำสั่งของสมาชิกขององค์กร และการวางแผนใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรขององค์กรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารไว้ ดังนี้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543 : 3) ได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

1. การบริหารสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งได้
2. เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือ การสร้างกำไร
3. การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ คือวิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด และประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด
4. การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตให้แก่องค์กร ช่วยให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การบริหารยังเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรม

กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร ย่อมเป็นขั้นตอนวิธีการที่มีเป้าหมายในการบริหารจัดการปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ส่งผลด้านการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งแก่หน่วยงานเองและบุคลากรทุกคน และเช่นเดียวกันสำหรับแต่ละหน้าที่หรือแต่ละขั้นตอนในกระบวนการบริหารนั้น ต่างมีเป้าหมายเฉพาะที่จะให้สำเร็จ และต่างมุ่งพยายามที่จะให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งมีผู้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

บุญเรือง ไตรเรืองวรรัตน์ (2544 : 30) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า
การบริหารประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการหรืออาจแบ่งในลักษณะที่เป็นขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนเป็นสิ่งที่ยังคงต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการโดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหารการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์ เพราะว่า การจัดการองค์กร การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุม ขึ้นกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร การวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผน ประกอบด้วยการพัฒนาภารกิจ การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคต และแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้ การวางแผนจะช่วยให้ธุรกิจปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของตลาดและสามารถกำหนดเป้าหมายได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการให้องค์กรติดตามในลักษณะเชิงรุกมากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์กรมากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นการตัดสินใจถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนการปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงของตลาด เศรษฐกิจ และคู่แข่งขั้นทั่วโลกจุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจคือการวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิผล และทรงประสิทธิภาพ

2. การจัดการองค์กรมุ่งหมายของการจัดการองค์กรคือ การใช้ความพยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำรายงานมีตัวอย่างในประวัติศาสตร์ของธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งขั้นได้ ธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้เห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กร การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน โดยการแบ่งงานประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผน และการมอบอำนาจหน้าที่ การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามการพัฒนารายละเอียดของงาน และคุณสมบัติของงาน เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน การกำหนดแผนการทำงานในโครงสร้างขององค์กรขนาดของการควบคุม และสายการบังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต้องการการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เพราะตำแหน่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกัน โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและ

วิธีการซึ่งวัตถุประสงค์มีการกำหนดขึ้นในธุรกิจ การสนับสนุนทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพทางภูมิศาสตร์จะแตกต่างจากโครงสร้างด้านผลิตภัณฑ์หรือลูกค้า รูปแบบทั่วไปของการจัดแผน คือ ตามหน้าที่ ตามฝ่าย ตามหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ และด้านเมทริกซ์

3. การนำหรือการสั่งการ เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจองแท้ได้ยาก การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของการบริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการนี้มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้น แผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้อาจไม่เกิดประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้น การสั่งการจึงเป็นเรื่องของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

4. การควบคุมการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานเพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความล้มเหลวเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกันคือมีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหารการควบคุมเป็นการตรวจตราและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและดำเนินการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่า จะบรรลุผลลัพธ์ตามต้องการ นอกจากนี้การควบคุมยังเป็นกระบวนการรวบรวมและแสดงถึงข้อมูลย้อนกลับเรื่องของการดำเนินงานในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีกด้วย อาจกล่าวถึงบทบาทสำคัญของการควบคุมได้ว่า อยู่ที่คำ 4 คำ ได้แก่ มาตรฐาน การวัดผล การเปรียบเทียบ และการปฏิบัติ โดยการควบคุมจะครอบคลุมดูแลพื้นที่ 4 พื้นที่ใหญ่ๆ ของการบริหาร กล่าวคือ พฤติกรรมบุคคลในองค์กร การเงิน การปฏิบัติการ และ ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร ประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์กร

สรุปได้ว่ากระบวนการบริหาร แบ่งออกได้เป็น 4 ชั้น ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน เป็นขั้นตอนของการออกแบบ วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อใช้ในการจัดการองค์การ
2. ขั้นการจัดองค์การ เป็นขั้นตอนของการลงมือปฏิบัติกิจกรรมภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. ขั้นการสั่งการ เป็นการป้อนงานให้ได้มีการขับเคลื่อนองค์การอย่างต่อเนื่อง
4. ขั้นควบคุม คือขั้นตอนที่คอยนิเทศตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์การให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่ง ในการให้คำแนะนำ และการชี้แนะช่องทาง ในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครู และนักเรียน เพื่อปรับปรุงบุคคลดังกล่าวมีการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ ยึดหลักเสมอภาค และความเป็นประชาธิปไตย ของบุคลากร ในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการหรือวิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2526 : 25) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิ่งการวัฒน์ (2528 : 32) ให้ความหมายการนิเทศภายใน คือ การดำเนินงานเป็นขั้นตอน และมีกระบวนการเฉพาะเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ ได้ผลงาน (เด็ก) ดี มีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน (การเรียนการสอน) พัฒนาคณ (ครู) มีการเสริมสร้างบำรุงขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจ และมั่นใจในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน

นิพนธ์ ไทยพานิช (2531 : 17) ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามของบุคลากรทางการศึกษาที่จัดกิจกรรมจัดบริการให้กับผู้บริหารและครูในทางตรง และทางอ้อมที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 262) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำ ให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สุรวัธ ศรีวัธ (2532 : 100) ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง การพยายามที่จะประสานงานกับครูในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ปัญหา ให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการสอนด้วยตนเอง เพื่อปรับปรุงส่งเสริมให้เกิดผลดีต่อการจัด การเรียนการสอน

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536 : 1) ให้ความหมายเอาไว้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียน คือ การบริหาร โรงเรียนซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวด ร่วมกับคณะครูภายในโรงเรียน ร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน ทางโรงเรียนอาจเชิญวิทยากรและศึกษานิเทศก์ร่วมมือด้วย

บันลือ พกฤษาวาน (2536 : 10) ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดประสิทธิภาพทาง การเรียนการสอนให้สูงขึ้น ด้วยความเต็มใจและพอใจทุกฝ่าย ทั้งนี้ โดยการนำของผู้บริหาร โรงเรียน

กิตติ ปาประโคน (2538 : 10) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดให้มีการร่วมกันดำเนินงานของบุคลากรภายในโรงเรียนเองเพื่อเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจง แก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ส่งผลดีต่อคุณภาพนักเรียน

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 61) กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชาโดยความร่วมมือกับคณะครูในโรงเรียน ร่วมมือกันปรึกษาหารือ เพื่อทำการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพของบุคลากร ในโรงเรียนให้ดีขึ้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 11) ให้ความหมายการนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามที่จะช่วยในการสอน และพัฒนาไปในแนวทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ การสอน ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร โรงเรียน และหัวหน้าสายชั้นก็ตาม

กมล ศิริบรรณ (2550 : 113) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหาร โรงเรียน ฐานะผู้นิเทศ และผู้จัดให้มีการนิเทศกับผู้รับ การนิเทศ ซึ่งเป็นบุคลากรภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ฉัตรชัย มุระคา (2540 : 32) ได้ให้คำจำกัดความของการนิเทศภายใน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตามภารกิจหลัก คือ การสอน การสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากร ในโรงเรียน

อเนก ส่งแสง (2540 : 136) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศภายในไว้ว่า หมายถึง การนิเทศที่ต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียนซึ่งได้แก่ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดต่างๆ ตลอดจนครูในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์การเรียนการสอนที่โรงเรียน คัดเลือกและแต่งตั้งขึ้น โดยการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชารี มณีสรี (2542 ข : 201) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูโรงเรียนในการที่จะปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ทิสนา แคมณี (2542 : 10) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่าเป็น กระบวนการในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายร่วมมือกัน ในการที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลสูงสุดทางการเรียนของนักเรียน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 176) การนิเทศภายในหมายถึง กระบวนการทำงาน ร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

วัชร่า เล่าเรียนดี (2545 : 130) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่มีการดำเนินงาน โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลักประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูอาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

สุรศักดิ์ ป่าเฮ (2545 : 26) อธิบายว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มี ประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ไมยมิตร ป้องวิชัย (2546 : 12) ได้สรุปว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน มีความมุ่งหมาย เพื่อหาข้อมูลในการพัฒนาการสอนของครู เพื่อชี้แนะช่วยเหลือและประสานงาน ในด้านวิชาการภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียน

ชัช บุญญา (2546 : 44) ให้ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการ ดำเนินการที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการสอน และสามารถพัฒนา

การดำเนินงานใดๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน และของบุคลากร ให้สูงขึ้น รักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย และผ่านการประเมินทั้งภายนอกและภายใน

วงเดือน พายุพัค (2547 : 9) ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีผลสัมฤทธิ์สูงในการเรียนของนักเรียน

วัชร ทรัพย์มี (2548 : 3) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนที่จะ แก้ไขปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ นักเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากร ในโรงเรียนร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กำกับติดตาม ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้พัฒนา ทักษะการสอน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

ความสำคัญของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต้องดำเนินตามกรอบ นโยบายของหลักสูตร ซึ่งมีผู้ให้หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2526 : 7-9) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็น ดังต่อไปนี้

1. สรรพวิทยาการก้าวหน้า สรรพวิทยาการต่าง ๆ มีความก้าวหน้า โดยเฉพาะทาง ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ครูจึงจำเป็นจะต้องได้รับการนิเทศเพื่อให้ทันความก้าวหน้าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้กับนักเรียน
2. งานด้านการศึกษาก้าวหน้า งานด้านการศึกษาได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และ พัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าเป็นอันมาก หลักสูตรได้เปลี่ยนแปลงให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น วิธีการ จัดการเรียนการสอนได้รับการพัฒนา การนิเทศการเรียนการสอนจึงมีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้ครู ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร เทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัยก็จะ ทำให้ครูเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ประชาชนสนใจด้านประสิทธิภาพการสอน ประชาชนในปัจจุบัน ได้รับการศึกษาที่ สูงขึ้น จึงไม่ปล่อยที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการสอนไปตามลำพัง มักจะคอยติดตามดูว่า โรงเรียน ใดสอนมีประสิทธิภาพเพียงใด มีการวิพากษ์วิจารณ์ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพราะมีความหวังที่จะให้

บุตรหลานได้เรียนในโรงเรียนที่ดี เป็นคนดี มีความรู้และเป็นคนที่ฉลาดเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถที่จะดำรงชีวิตได้อย่างสงบสุข

4. บุคลากรมีพื้นฐานต่างกัน ครูที่สอนในโรงเรียนโดยทั่วไปมีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันและมีประสบการณ์ที่ต่างกัน การนิเทศภายในจึงมุ่งให้ครูมีความรู้ และมีประสบการณ์ใหม่ๆ โดยเท่าเทียมกัน เพื่อครูจะได้เกิดความมั่นใจ และสอนอย่างมีความสุข

5. ทุกฝ่ายให้ความสำคัญในด้านคุณภาพของนักเรียน การนิเทศภายในมีความมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการที่จะให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ การเรียนที่ประสบผลสำเร็จและเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี

6. ครูต้องการทราบวิธีการในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพของปัญหา การสอนที่ดำเนินไปวันหนึ่ง อาจเกิดปัญหาทั้งด้านเนื้อหา วิธีการสอน การใช้สื่อการสอนการควบคุมชั้นเรียน ตลอดจนปัญหาของนักเรียนและปัญหาของครู ที่จะทำให้การเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้การเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ ฉะนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมุ่งที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด

7. นวัตกรรมการศึกษาครูต้องรู้และทำได้ เนื่องจากการศึกษามีนวัตกรรมเกิดขึ้นตลอดเวลาเป็นจำนวนมาก ครูจำเป็นต้องรู้และใช้นวัตกรรมการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

8. เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การนิเทศการศึกษาเป็นบริการที่ช่วยครูปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อครูสอนได้ผลดีประสบความสำเร็จก็จะทำให้เกิดความมั่นใจ มีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และสอนอย่างมีความสุข มีความรู้สึกที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 198 - 199) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนมีดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์โดยตำแหน่งมีจำกัด ไม่สามารถสนองความต้องการทางด้านการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการแต่ละแห่งแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์จากภายนอกจะรู้สภาพปัญหาความต้องการและสนองตอบความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้
3. ในปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีความรู้ความสามารถเพียงพอ บางคนมีความชำนาญเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงสมควรจะได้ใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์
4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญา หลักการและวิธีการนิเทศสมัยใหม่ที่สุด ซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้นด้วยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่จะต้องมีคนมาชี้แนวทาง

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 263) กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายใน เนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการนิเทศภายในจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
2. ความรู้ในวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แต่แนวคิดในเรื่องการเรียนการสอนก็เกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา การนิเทศภายในจะช่วยให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การเรียนการสอนพัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะ หรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการศึกษาโดยเฉพาะ
4. การศึกษาประเทศไทยไม่อาจรักษามาตรฐานไว้ได้ จึงต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

สังต์ อุทรานันท์ (2532 : 116-117) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการจัดการนิเทศภายใน ซึ่งในภาวะปัจจุบันการนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุผล ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่างๆ ได้ทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของ โรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้ การสนองตอบความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก
3. ในสภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงสมควรจะใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และยังเป็น การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันอีกด้วย
4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญาหลักการ และวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่มากที่สุด ซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้นด้วยความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่จะต้องมีคนมาคอยชี้แนะให้ทำงานอยู่ตลอดเวลา

อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ (2532 : 82) กล่าวว่า ความจำเป็นในการนิเทศภายใน มีดังนี้ การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นงานที่เลี่ยงไม่ได้ เพราะการนิเทศภายใน โรงเรียนจะช่วยส่งผลให้การประกอบภารกิจทางการศึกษาของ โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การเรียนการสอนยังต้องอาศัยการบริการช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่ครูด้านต่างๆ รวมทั้งการนิเทศเพื่อให้การสนับสนุนการเรียนการสอน

ซารี มณีศรี (2538 : 202) อธิบายถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในว่า ในยุคสังคมข่าวสาร โลกแคบลง ย่อโลกโดยเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเช่นปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว การพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองของโรงเรียนควรที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องตื่นตัวและปรับปรุงตัวเองให้พัฒนาโดยใช้หลักนิเทศพึ่งตนเอง โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก

กมล ศิริบรรณ (2550 : 113) ได้สรุปว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหารและครู ฐานะของผู้นิเทศและผู้จัดให้มีการนิเทศกับผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นบุคลากรภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดในจุดหมายของหลักสูตร

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 1 - 2) กล่าวว่า ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

1. เพื่อให้การเรียนการสอนพัฒนาไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศถึงแม้จะไม่มีศึกษานิเทศก์มาให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละโรงเรียนก็พยายามทำหน้าที่นี้ เพราะการนิเทศจะช่วยเสริมคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน
2. เพื่อส่งเสริมครู อาจารย์ ในโรงเรียน ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและนำความรู้ความสามารถ ที่ได้มาปรับปรุงหรือใช้เป็นเครื่องมือในการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมได้นอกจากการสอนแล้วยังเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพฤติกรรมบางประเภทของนักเรียนได้อีกด้วย
3. การจัดโครงการนิเทศไม่ว่าจะด้วยวิธีใด ๆ สามารถกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ให้แก่ครู อาจารย์ภายในโรงเรียนได้
4. เพื่อให้ครู อาจารย์ได้ทราบ นโยบาย ปรัชญา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งมีส่วนช่วยให้ครู อาจารย์ได้พัฒนาการเรียนการสอนของตน
5. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์ เกิดความรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันเดียวกันมีความสามัคคี มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่กำลังปฏิบัติอยู่

ซารี มณีศรี (2542 ก : 52-53) กล่าวว่า การนิเทศภายในจึงเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศได้ใช้กระบวนการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยครูผู้นิเทศจะต้องทำการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ มีการดำเนินการนิเทศภายในโดยการช่วยเหลือทำทนาย 3 ระดับ คือ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และให้การสนับสนุนข้อมูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นตลอดเวลา ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของการเรียนรู้ กระบวนการนิเทศจึงเป็นเหมือนกลยุทธที่สำคัญในการพัฒนาครูด้านการสอนให้ได้ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 179) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นของการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน โรงเรียนต้องมีการนิเทศภายใน เพราะเป็นโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูล
2. การนิเทศ จะช่วยในการจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินใจหาบางอย่างในโรงเรียนได้
3. การนิเทศสามารถกระตุ้นชี้แนะทางความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะที่นำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
4. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาการ เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ
5. เป็นการให้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาทั่วไป ประชญาของโรงเรียนเพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์
6. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันที่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายอันเดียวกัน และมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) อธิบายถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. พัฒนาคณะ เป็นการทำให้นำเสนอช่วยเหลือเมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจของผู้บริหารที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคณะ พัฒนางาน สร้างขวัญกำลังใจ และประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้กำหนดนโยบาย เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์

หลักการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานโดยส่วนรวมของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา ได้มีนักการศึกษาได้ให้หลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

เขวภา เชชะคุปต์ (2542 : 134-135) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเองไว้ 5 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้นิเทศต้องใช้วิธีการของภาวะผู้นำ
2. ในการนิเทศผู้นิเทศจะต้องมีการวางแผนเป็นระบบ
3. ผู้นิเทศต้องใช้วิธีการประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจ
4. ผู้นิเทศต้องใช้วิธีการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากร
5. ใช้หลักการนิเทศภายในประสานกับนิเทศภายนอก

นอกจากนี้ยังกล่าวไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. เริ่มการนิเทศจากสภาพปัจจุบันที่โรงเรียนเผชิญอยู่
2. มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ
3. ควรเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีขั้นตอนในการปฏิบัติ
4. เป็นประชาธิปไตย
5. เป็นการเสริมสร้างและสร้างสรรค์
6. เป็นการพัฒนางาน
7. ใช้กลวิธีและเครื่องมือใหม่ๆ
8. มีจุดหมายที่แน่นอน สามารถประเมินได้

ไมยมิตร ป้องวิชัย (2546 : 13) ได้สรุปว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนคือ การร่วมมือร่วมใจของครูผู้สอนในโรงเรียนภายใต้หลักประชาธิปไตย โดยดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สมบูรณ์ ธารกิจ (2547 : 256-257) กล่าวสรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร การบริหารจัดการ โรงเรียน โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเป็นวิธีการบริหารที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ครูได้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกัน อาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ บุคคลนั้นๆ มีส่วนร่วมโดยตรง และให้ตัวแทนกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำหน้าที่แทนกลุ่มสมาชิก
2. หลักการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุม ติดตามผลการดำเนินงานผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา
3. หลักการปฏิบัติงานโดยยึดหลักวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
4. หลักการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ การนิเทศภายในโรงเรียนที่ยึดหลักการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ โดยเคารพหาความสามารถพิเศษของครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้แสดงออก และสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
5. การนิเทศภายในโรงเรียนต้องอาศัยพฤติกรรมและความร่วมมือ การประสานงานเป็นการประสานความคิดโดยกระบวนการกลุ่ม ร่วมมือหาทางแก้ปัญหา ร่วมปรึกษาหารือวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน ให้ทุกคนเต็มใจทำงานร่วมกับผู้อื่น ทุกคนรับรู้ รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ให้ทุกคนมีอการในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มที่
6. หลักการที่มีความยืดหยุ่น กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

จิระ งามศิลป์ (2549 : 738) ได้สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามวิธีทางวิทยาศาสตร์ โดยดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ
2. การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินตนเอง
3. การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา สร้างสรรค์ โดยแสวงหาความสามารถพิเศษของครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้แสดงออกและสนับสนุน ส่งเสริมความสามารถนั้นอย่างเต็มที่
4. การปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน

5. การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงาน

6. การปฏิบัติงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน

สมชัย อัมภา (2549 : 297) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในมีหลักการที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จดังนี้

1. ต้องดำเนินไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. บุคคลสำคัญที่พัฒนาระบบการนิเทศภายในคือ ผู้บริหาร โรงเรียน
3. ต้องสอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาครูและ โรงเรียน
4. เป้าหมายสำคัญ คือ การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือหรือเป้าหมายสำคัญของการนิเทศภายในคือ การสร้างครูมืออาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อ้างใน สุริย์มาศ สุขกสิ 2549 : 23-24) ได้กำหนดหลักการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ระเบียบครอบคลุมถึงวิธีการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การกำหนดและวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้
2. การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุผล และปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
3. การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา สร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
4. การปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงาน โดยส่วนรวม
5. การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ มีการควบคุม ติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา

6. การปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนดวัตถุประสงค์ การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ สตูป และสตูปส์ (Stoop & Stoops. 1978 : 5-6 ; อ้างถึงใน เกரியงเลิศ ดิรธรรมเจริญ. 2544 : 14-15) ได้กำหนดหลักการเบื้องต้นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่รับผิดชอบ
2. เป็นการบริหารงานซึ่งครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศเป็นผู้ให้บริการ
3. สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูและ โรงเรียน
4. ควรเป็นการสร้างสรรค์ความคิด เจตคติ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับ ผู้รับการนิเทศ
5. ควรเน้นให้เห็นความสำคัญของงานวิจัย และจะต้องพยายามหาแนวทางให้ ผู้เกี่ยวข้องศึกษางานวิจัย และผลมาใช้ปฏิบัติให้มากขึ้น
6. ควรยึดหลักการประเมินผลการนิเทศ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การประเมินผล ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง
7. ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นงานในความรับผิดชอบ ของผู้บริหาร โรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจดำเนินการเองหรือ มอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้
8. การนิเทศภายใน โรงเรียนจะสำเร็จได้จำเป็นต้องร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแล้ว การนิเทศจะไม่มีโอกาส พบกับความสำเร็จได้เลย
9. จะต้องตระหนักว่าการนิเทศภายใน โรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
10. บุคลากรในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรจะแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน ให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น
11. การนิเทศภายใน โรงเรียนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนอง ความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน

12. การเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงถือว่าการเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

กล่าวโดยสรุปว่า หลักการนิเทศภายในเป็นหลักการที่เน้นกระบวนการประชาธิปไตย เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมุ่คณะ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและทุกฝ่ายพึงพอใจ เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของครูให้เป็นครูมืออาชีพ สามารถจัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศภายในต้องผ่านกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจะไปสู่ผู้เรียน หลักการนิเทศภายในจึงมุ่งที่ครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นความพยายามที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยการติดตามความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ได้มีนักการศึกษาหลายคนกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

สังค์ อูทรานันท์ (2530 : 12) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือคนในองค์กรอื่นให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มากขึ้น
2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสรรค์วิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความร่วมมือ สร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มคนกับสังคมโดยรวม
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจและกำลังใจในการทำงาน

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 306-307) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการนิเทศภายในโรงเรียน
ไว้ดังนี้

1. พัฒนาคณะ การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อนิเทศแล้วบุคลากร
ในหน่วยงานได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. พัฒนางานการนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสรรค์วิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ
3. ประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงาน
ร่วมกัน
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจ มีกำลังใจ
ในการทำงาน และมีความสบายใจ

สุรวัช ศรีวัช (2532 : 101) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
2. เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านการสอนของครู
3. เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายการสอนและเกิดความมั่นใจ
ในการปฏิบัติการสอน
4. เพื่อช่วยเสริมขวัญและกำลังใจของครูให้อยู่ในสภาพดี
5. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศ
6. เพื่อช่วยแนะนำครูใหม่ให้เข้าใจโรงเรียนและอาชีพครู

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 7) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
ดังนี้

1. เพื่อเป็นการช่วยเหลือในการพัฒนาและการปรับปรุงตนเอง
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูรู้จักประเมิน โครงการ การปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของ
ตนเอง
4. เพื่อช่วยเหลือครูในการทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กให้ดีขึ้น
5. เพื่อช่วยครูในการปรับปรุงการสอนของตนเอง
6. เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจในอุปกรณ์การสอน

อเนก ส่งแสง (2540 : 137) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน
2. เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตร และ โครงสร้างของหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการประชุม อบรม สัมมนาและปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะอยู่เสมอ
4. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา
5. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหเกี่ยวกับจัดการเรียนการสอน การปรับตัวของครูและนักเรียน เช่น การทำการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา การจัดแนะแนวใน โรงเรียนการอบรมควบคุมความประพฤติ และจัดบรรยากาศทางการเรียน เป็นต้น
6. แบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของบุคคลในแต่ละฝ่ายให้รับผิดชอบร่วมกันและทำแทนกันได้ เช่น หัวหน้าหมวดวิชาที่ทำหน้าที่นี้เทศแทนอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น
7. เพื่อแนะนำครู อาจารย์ใหญ่ และการจัดการปฐมนิเทศครู อาจารย์ ตั้งแต่การเริ่มเปิดเรียน เพื่อตกลงทำความเข้าใจทบทวนนโยบายการดำเนินงานหาแนวทางปรับปรุง พัฒนาทั้งงานหลักและงานสนับสนุน
8. เพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผู้ปกครอง เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมของโรงเรียน
9. เพื่อให้การเรียนการสอนใน โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย คือคุณภาพของนักเรียนโดยเน้นกระบวนการให้มาก นอกเหนือจากการกวัดขันผู้เรียนแต่เพียงฝ่ายเดียว เป็นการเน้นทั้งระบบของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน

ไมยมิตร ป้องวิชัย (2546 : 12) ได้สรุปว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน นั้นมีความมุ่งหมาย เพื่อหาข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อช่วยเหลือประสานงานในด้านวิชาการภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการนิเทศภายในเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและเป็นความต้องการที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของครูในด้านต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาผู้สอนให้มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อปรับปรุงและเลือกวัสดุประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน
3. เพื่อเลือกเนื้อหาที่สอนให้เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการพัฒนาด้านวัฒนธรรม
4. เพื่อเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัยและความสนใจของนักเรียน
5. เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบวนการประเมินผลการเรียนให้มีความหลากหลาย สามารถวัดความรู้ความสามารถของนักเรียนได้จริง
6. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และเสริมสร้างความเจริญงอกงามด้านวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

กระบวนการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศภายในเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างมาก การดำเนินการจึงจำเป็นต้องดำเนินไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบที่เรียกว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนควบคู่ไปกับการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักการศึกษาหลายคนกล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

ซารี มณีสรี (2538 : 202 – 203) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในออกเป็น 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกตามขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็น โครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณการประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนด โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อมสร้างความเข้าใจรวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหาร โรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็นกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนรวมผล การประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป

สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2545 : 3) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในไว้ดังนี้ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่เป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยการสำรวจปัญหา ของโรงเรียน วิเคราะห์ภารกิจของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การตั้งจุดมุ่งหมายในการนิเทศ
2. ขั้นกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ กำหนดโดยคำนึงถึงความต้องการ และความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้
3. ขั้นตอนการวางแผนและโครงการนิเทศ ต้องใช้วิธีการและขั้นตอนของการวางแผน ที่รัดกุม เพื่อให้ได้แผน / โครงการที่จะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน
4. ขั้นปฏิบัติการนิเทศตามแผน ขั้นนี้จะมีการจัดทำโครงการย่อยตามแนวทางเลือกที่กำหนดไว้ในแผนแล้วนั้นปฏิบัติตามโครงการเหล่านั้น
5. ขั้นประเมินผล จะต้องประเมิน โดยยึดจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 2 อาจประเมินทั้งขณะปฏิบัติงานและเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามแผนเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 28) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนได้ 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการ
 - 1.1 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.2 ร่วมศึกษา วิเคราะห์รายละเอียดต่างๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการปฏิรูป การเรียนรู้
 - 1.3 ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน
 - 1.4 จัดเตรียมความพร้อม ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการนิเทศ
 - 1.5 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูอาจารย์ และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
2. ขั้นดำเนินการนิเทศ อาจกำหนดได้ 2 ลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้

- 2.1 การนิเทศเป็นกลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี เช่น
 - 2.1.1 การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ
 - 2.1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ
 - 2.1.3 การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า
 - 2.1.4 การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมเครือข่ายวิชาชีพ
 - 2.1.5 การเยี่ยมชมสถานศึกษา / ครูต้นแบบแห่งอื่น ๆ
- 2.2 การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกัน เช่น
 - 2.2.1 การตรวจบันทึกการสอน เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนสอนทุกครั้ง
 - 2.2.2 การเยี่ยมชั้นเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอนในโรงเรียน
 - 2.2.3 การสังเกตการสอน
 - 2.2.4 การให้คำปรึกษา

3. ชั้นประเมินผล / สรุปผล เป็นการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน จากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ตามกรอบการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ครูอาจารย์นำไปจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินผลอาจทำได้หลายวิธี เช่น การประเมินโครงการ การวิเคราะห์ การวิจัย ฯลฯ เพื่อนำผลสรุปที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานการนิเทศภายในโรงเรียนในโอกาสต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงจะสรุปได้ว่า กระบวนการการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากรทุกคน มีขั้นตอนหลักในการปฏิบัติการนิเทศ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนของการวางแผนการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการจัดการนิเทศ
2. ขั้นปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน
3. ขั้นติดตามผลการนิเทศ เป็นกระบวนการให้ครูได้เกิดแนวทางใหม่จากการรับการนิเทศแล้วนำไปปฏิบัติกิจกรรมให้เกิดผลกับนักเรียน
4. ชั้นประเมินผล/สรุปผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่วัดความสำเร็จของการนิเทศเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนิเทศครั้งต่อไป

บทบาทของผู้นิเทศ

ได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นิเทศไว้ ดังนี้
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 22-25) ได้เสนอแนะว่า ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้มีบทบาทและพฤติกรรมต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการนิเทศภายใน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำของผู้นิเทศดำเนินการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน และร่วมมือกับคณะผู้นิเทศเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน
 2. ร่วมกับผู้รับการนิเทศในโรงเรียนสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาหารือ
 3. ให้การยอมรับผู้รับการนิเทศว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 4. ให้อิสระแก่ผู้รับการนิเทศได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546 : 224-226) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นิเทศและกระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า บทบาทของผู้นิเทศเป็นการช่วยเหลือผู้สอนให้ประสบผลสำเร็จ มีดังนี้
1. ความเจริญงอกงามด้านวิชาชีพ มีการวางแผนการสอนพัฒนากระบวนการสอน จัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์การสอน รวมทั้งการนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้เกิดความเจริญทางด้านวิชาการในโรงเรียนแข็งแกร่งมีคุณภาพเพิ่มขึ้น
 2. พัฒนาผู้สอน ทำให้ครูอาจารย์มีความตื่นตัวมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เป็นการเตรียมตัวทางวิชาการ และมีความพร้อมในการสอนมีความรอบรู้ในวิทยาการใหม่ๆ และพยายามค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ
 3. ปรับปรุงและเลือกวัสดุประสงค์ให้สอดคล้องกับการสอน เป็นการช่วยเหลือครูในการกำหนดวัตถุประสงค์และเลือกวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับผู้เรียนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
 4. พัฒนาการจัดเนื้อหาวิชาที่สอน ผู้นิเทศร่วมกับผู้สอนช่วยกันเลือกเนื้อหา จัดเนื้อหาหรือบทเรียนโดยวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเวลาและวัยของผู้เรียน การลำดับก่อนหลังเนื้อหาวิชาที่มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและเรียนรู้ได้สำเร็จยิ่งขึ้น
 5. เลือกวิธีสอน ซึ่งมีอยู่หลายวิธี ควรจัดวิธีสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน วัย บรรยากาศสิ่งแวดล้อม และความพร้อมของครู ผู้นิเทศคอยช่วยเหลือแนะนำ ร่วมปรึกษาหารือวางแผนการ

สอนว่าควรใช้วิธีใด มีอุปกรณ์และสื่ออะไรบ้าง นักเรียนและครูต้องทำกิจกรรมอะไร กิจกรรมแต่ละกิจกรรมเน้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อะไร

6. การประเมินผลการเรียน ผู้นิเทศกับผู้สอนร่วมกันกำหนดรูปแบบวิธีการประเมินผล เพื่อนำผลมาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งอาจกระทำได้ทั้งประเมินผลผู้สอน และผู้เรียนทำให้ครูอาจารย์เข้าใจผู้เรียนและเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนได้

จากที่กล่าวมาพอสรุปบทบาทของผู้นิเทศ คือ เป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานกับผู้รับการนิเทศ เป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ ให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวกด้านต่างๆ กับผู้รับการนิเทศ เป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

กิจกรรมการนิเทศภายใน

กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยกิจกรรมที่ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือดำเนินการ ซึ่งมีผู้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศภายในไว้ดังนี้

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 91) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศการศึกษา โดยจัดแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กิจกรรมที่ผู้นิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ เช่น การบรรยาย การสาธิต การสังเกตการสอนในชั้น การสัมภาษณ์ การบันทึกข้อมูล การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบการเขียน การวิเคราะห์ข้อมูล และการคิดคำนวณ
2. กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำร่วมกัน ได้แก่ การประชุมชี้แจง และการอภิปราย
3. กิจกรรมสำหรับผู้รับการนิเทศประกอบด้วย การฟัง การดู การอ่าน อีกทั้งการเขียน การไปทัศนศึกษา บทบาทสมมติ การปฏิบัติตามคำแนะนำ

วีรสิทธิ์ กิติพิเชษฐสุวรรณ (2532 : 111) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่

1. การประชุม การประชุมเพื่อการนิเทศ แบ่งออกได้เป็น 5 รูปแบบ คือ
 - 1.1 ประชุมสัมมนา เป็นการประชุมของคณะครู เพื่อศึกษาค้นคว้าหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง นำโดยผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดปัญหา สำรวจปัญหา ปรึกษาหารือ และแก้ปัญหามีการแลกเปลี่ยนผลงานระหว่างบุคคลในกลุ่ม และมีการสรุปผลการสัมมนาเพื่อเผยแพร่ให้คณะครูทราบและเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่ออบรมครู ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยแท้จริง รู้และเข้าใจในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

1.3 การประชุมอภิปรายกลุ่ม หรือประชุมอภิปรายปัญหา เป็นการประชุมกลุ่มมีจำนวนสมาชิกประมาณ 5 – 15 คน ร่วมกันอภิปรายในเรื่องหรือหัวข้อที่ครูให้ความสนใจร่วมกัน อาจประชุมเป็นรูปแบบหรือนอกรูปแบบ อาจประชุมระหว่างเวลาอาหารกลางวันหรือเวลาว่าง เพื่อให้เกิดความเป็นกันเองและไม่มีพิธีการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัญหา การหาแนวทางแก้ปัญหาและการสร้างกฎเกณฑ์ สร้างหลักการและวิธีการร่วมกัน โดยอาศัยความคิดจากสมาชิกของที่ประชุมหลาย ๆ คน เพื่อสรุปเป็นมติของกลุ่มทั้งหมด

1.4 การประชุม อภิปราย ชักถาม เป็นการประชุมหลังจากผู้ทรงคุณวุฒิอภิปรายจบแล้ว และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีโอกาสอภิปรายซักถามอย่างอิสระและเปิดเผย โดยซักถามเพื่อปรึกษาหารือ หรือแสดงความคิดเห็น เพื่อได้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมต่อที่ประชุมหรือต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งการซักถามนี้ช่วยให้ผู้ฟังจัดปัญหาและข้อสงสัยที่ได้รับฟังจากผู้อภิปรายด้วย

1.5 การประชุมแบบระดมความคิด เป็นการประชุมที่เน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าการปฏิบัติ โดยการให้สมาชิกของที่ประชุมร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาออกมาให้มากที่สุด โดยไม่ต้องคำนึงถึงการนำไปปฏิบัติ การประชุมเพื่อระดมความสมอง ระดมความคิดเป็นเทคนิคการประชุมที่นิยมใช้กันมากในการแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาร่วมกันในการคิดหาทางเลือกเพื่อรวบรวมคำตอบให้ได้มากที่สุด สมาชิกทุกคนออกความเห็นให้มากที่สุด ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

2. การมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา ถือเป็นกรณีพิเศษทางอ้อม โดยมอบหมายให้ศึกษาจากเอกสารการสอน คู่มือครู จากบทความ หรือจากตำรา เป็นต้น โดยผู้บริหารต้องชี้แนะแหล่งค้นคว้าศึกษา และกำหนดหัวข้อให้ศึกษาโดยชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาทำการค้นคว้า และกำหนดวัน เวลา และวิธีรายงานผลด้วย โรงเรียนอาจจัดตั้งศูนย์วิชาการหรือศูนย์รวมเอกสาร หนังสือ คู่มือครู หลักสูตร กฎ ระเบียบ ตลอดจนเอกสารที่ได้จากการฝึกอบรมเพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เช่น ห้องสมุด หรือมุมหนังสือเฉพาะสำหรับครู

3. การให้คำปรึกษาหารือ เป็นวิธีการพิเศษภายในโรงเรียนที่นำปัญหามาศึกษาอาจเป็นปัญหาส่วนตัวและปัญหาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาหารือ นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพยังเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครู อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ครูอีกวิธีหนึ่ง

4. การสาธิตการสอน นำมาใช้ในกรณีโรงเรียนประสบปัญหาเกี่ยวกับการสอนหรือในกรณีเพื่อชี้แนะแนวการสอนวิธีใหม่ ๆ เพื่อให้ครูทราบ หรือประกอบการพิจารณานำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้น การสาธิตการสอนจึงไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดและผู้สาธิตไม่ใช่ผู้สอนที่ดีที่สุด หากเป็นเพียงต้นแบบเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์แนวทางเลือกเท่านั้น ดังนั้น ผู้นิเทศควรปรับและประยุกต์วิธีสอน พฤติกรรมการสอนจากผู้สาธิต นำมาดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพและพฤติกรรมของผู้สอน

5. การพาไปศึกษาดูงานหรือเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะเรื่อง เช่น โรงเรียนดีเด่นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนดีเด่น การจัดกิจกรรมสหกรณ์ โรงเรียนดีเด่นในการจัดห้องสมุดโรงเรียน เป็นต้น เพื่อให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงและนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนในการพาครูไปศึกษาดูงาน ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องวางแผน โดยรอบคอบ กำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และกิจกรรมในการศึกษาดูงานให้ชัดเจนและแจ้งโครงการให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะไปเยี่ยมชมรับทราบและติดต่อประสานงานในรายละเอียดให้ชัดเจนก่อนการเดินทางไปพอสมควร

6. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการนิเทศอย่างหนึ่งที่จัดได้ง่าย สะดวก และประหยัด มีระยะเวลาในการดำเนินการ ไม่นานจน ขึ้นอยู่กับความสะดวกเป็นสำคัญ ซึ่งอาจจะจัดในช่วงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน ช่วงชั่วโมงที่ว่างจากการสอนในห้องพักครู ช่วงเวลาหลังเลิกเรียน หรือจัดขึ้นเป็นทางการในเวลาราชการ

7. การบริการเอกสารทางวิชาการและเอกสารสนเทศต่าง ๆ เช่น หลักสูตร คู่มือครู แผนการสอน บทความทางวิชาการ และเอกสารเพื่อชี้แนะปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ครู เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มพูนความรู้

8. การเยี่ยมชมเพื่อสังเกตการสอนของครู เป็นการนิเทศทางตรงที่ได้ผลดีมากที่สุด ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการสาธิตการสอน การเยี่ยมชมอาจเยี่ยมในสายชั้นเดียวกัน หรือต่างระดับชั้น และเยี่ยมในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียน ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความจำเป็น ความสะดวก และความต้องการของครูเป็นสำคัญ

9. การจัดป้ายนิเทศ เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการให้ข่าวสาร ข้อมูล

10. การส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ เป็นการช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูศึกษาค้นคว้า และพัฒนาการเรียนการสอน

11. การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

12. การสังเกตการสอน เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูให้พัฒนาพฤติกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ พอสรุปได้ว่ากิจกรรมการนิเทศภายในสามารถแบ่งออกเป็น 12 กิจกรรม คือ
1. การประชุมเพื่อการนิเทศ
 2. การมอบหมายงานเพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้ศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองจากแหล่งข้อมูลต่างๆ
 3. การให้คำปรึกษา และพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน
 4. การสาธิตการสอน ซึ่งผู้นิเทศควรปรับและประยุกต์วิธีสอนที่หลากหลาย และมีพฤติกรรมการสอนที่เป็นแบบอย่าง สามารถนำมาเป็นแนวทางการสอนที่สอดคล้องกับสภาพและพฤติกรรมของผู้สอน
 5. การพาไปศึกษาดูงาน เป็นการสร้างประสบการณ์ตรงให้กับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความคิดกระบวนการใหม่ๆ จากการสัมผัสประสบการณ์ตรง
 6. การสนทนาทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ สามารถทำได้ง่าย สะดวก ประหยัด ระยะเวลาดำเนินการไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความสะดวกเป็นสำคัญ ซึ่งอาจ จะจัดในช่วงเวลาว่าง เช่น ช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน ช่วงชั่วโมงว่างจากการสอนในห้องพักครู ช่วงเวลาหลังเลิกเรียน หรือจัดขึ้นเป็นทางการในเวลาราชการ
 7. การบริการเอกสารทางวิชาการและเอกสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครู เช่น หลักสูตร คู่มือครู แผนการสอน บทความทางวิชาการ และเอกสารเพื่อชี้แนะปัญหาต่าง ๆ
 8. การเยี่ยมชมการสอน เป็นการนิเทศทางตรงที่ได้ผลดีมาก ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการสาธิตการสอน การเยี่ยมชมอาจเยี่ยมในสายชั้นเดียวกัน หรือต่างระดับชั้น เยี่ยมในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียน ขึ้นอยู่กับความสามารถความจำเป็นและความต้องการของครูเป็นสำคัญ
 9. การจัดป้ายนิเทศ เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการให้ข่าวสาร ข้อมูล
 10. การส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ เป็นการช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูศึกษาค้นคว้า และพัฒนาการเรียนการสอน
 11. การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน

12. การเป็นส่วนหนึ่งของการสอน เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิธีการสอนซึ่งกันและกัน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายใน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในนั้น ได้มีนักการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้ ภาณุวัฒน์ จุลโสศ (2534 : 36-37) กล่าวว่า ผู้บริหารถือว่ามีบทบาทสำคัญในการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อต้องการที่จะทราบความก้าวหน้าหรือทราบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการคิดหาเทคนิคการนิเทศภายใน มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ได้แบ่งการนิเทศการศึกษาออกเป็น 10 งาน ซึ่งผู้บริหารสามารถยึดเป็นแนวทางในการนิเทศภายในได้ ประกอบด้วย

1. งานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร คลอบคลุมงานต่าง ๆ คือ การวางแผนโครงสร้างหลักสูตร การทำประมวลการสอน การกำหนดผู้สอน การกำหนดโครงการสอน วางแผนการสอน รวมถึงการสร้างเกณฑ์มาตรฐานการสอน
2. งานจัดระบบการสอน เป็นงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเหมาะสม เช่น แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่ม การจัดตารางเรียน
3. งานเลือกบุคลากร เป็นการสรรหาคนให้เหมาะสมกับงานมีการสรรหาบุคลากร โดยการสอบคัดเลือก และการเก็บรักษาทะเบียนประวัติของบุคลากร
4. งานการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เน้นการออกแบบและการจัดเตรียมเครื่องบริภัณฑ์ทางการศึกษา เพื่อความสะดวกในการสอนตลอดจนการวางแผนอาคารเรียนที่ถูกต้อง มีเครื่องแสดงบอกบริภัณฑ์เหล่านั้น
5. การจัดสื่อวัสดุการสอน เป็นการจัดหาตรวจสอบ และคัดเลือกสื่อการเรียนการสอนที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน
6. งานจัดอบรมครูประจำการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ครูประจำการ เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพทางวิชาการ
7. งานปฐมนิเทศครูใหม่ เป็นการเสนอข้อมูลความรู้ความเข้าใจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ทำให้งานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น
8. งานจัดบริการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสอน เป็นการอำนวยความสะดวกให้การสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

10. งานประเมิน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนต้องประเมินทุกด้านที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อการเรียนการสอน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536 : 37) ได้กล่าวถึง ผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ มีบทบาทหน้าที่ต่อการนิเทศภายในโรงเรียน คือ

1. การช่วยให้ครูอาจารย์แต่ละคนทำหน้าที่การสอนให้ได้ผลดีแก้ปัญหาของครู อาจารย์แต่ละคนทางด้านการสอน ช่วยให้ครูอาจารย์มีความเจริญงอกงามในวิชาชีพของตนเอง
2. การเป็นผู้ประสานงานและบริการแก่ครูอาจารย์ทุกคนในด้านการสอน
3. การเป็นวิทยากรที่ดีที่สุดของครูอาจารย์ในทุกโอกาส
4. การเป็นผู้ประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น
5. การเป็นผู้นำที่ดีของโรงเรียนและชุมชน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อร่วมมือในด้านการนิเทศภายในโรงเรียน
6. การช่วยเหลือครูอาจารย์ในด้านวิชาการ
7. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Wiles (อ้างใน บันลือ พฤษะวัน 2537 : 22-24) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นิเทศไว้ 6 บทบาทด้วยกัน ดังนี้

1. บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม
2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจและมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
3. บทบาทในการจัดการและอำนาจการในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดังนี้คือ พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกันเพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง
4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่คือ การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ ช่วยให้ครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น คู่มือครูการอบรม ตามที่ครูต้องการ

6. บทบาทในการพัฒนาครู ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้า ใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

ซารี มณีสรี (2538 : 54 - 59) สรุปเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำมีดังต่อไปนี้

1. การช่วยเหลือครูทางด้านวิชาการและด้านบริหาร

1.1 การปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนโรงเรียนเปิด เพื่อช่วยให้ครูได้คุ้นเคยกับโรงเรียนงานในหน้าที่ใหม่และให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับปรัชญา และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความเป็นมาประวัติของโรงเรียน การจัดสายงานบริหาร กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ครูได้รับ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ บุคลากรต่างๆ ที่ครูจะต้องเกี่ยวข้องตลอดจนบริการต่างๆ ภายในโรงเรียนที่ครูจะนำมาใช้ประกอบการสอน

1.2 การจัดการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อแจ้งครูถึงงานที่ต้องทำเมื่อเปิดภาคเรียนแล้วประชุมตามสายงานกลุ่มสาระ เพื่อร่วมกันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การสังเกตการสอน

1.3 การเยี่ยมชั้นเรียน ถ้าปรากฏว่าหลังจากผู้บริหาร โรงเรียน นิเทศให้คำแนะนำต่างๆ แล้วการสอนของครูไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร ผู้บริหาร โรงเรียนควรจะให้ครูมีโอกาสเยี่ยมชั้นเรียนอื่นๆ ซึ่งอาจเป็น โรงเรียนเดียวกันหรือโรงเรียนอื่นก็ได้

1.4 การสังเกตการสอนในชั้น ผู้บริหาร โรงเรียนไปสังเกตการณ์สอนในชั้นต่างๆ ทั้งนี้มีใจเพื่อจับผิดครู แต่เพื่อจะได้หาวิธีช่วยเหลือครูในด้านเนื้อหา วิธีสอน การใช้สื่อการวัดผลและประเมินผล การควบคุมชั้นขณะทำการสอน เมื่อมีปัญหา ก็จะให้คำปรึกษาด้านนั้นๆ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น

1.5 การสาธิตการสอน ผู้บริหาร โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ดูการสาธิตการสอนตามสมควร เพื่อครูจะได้เห็นขั้นตอนในการดำเนินการสอน เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้มีการซักถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจอย่างกว้างขวาง

1.6 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำตารางเวลาว่างเป็นประจำ เพื่อให้ครูมีโอกาสขอคำปรึกษาได้สะดวก เมื่อครูมีปัญหาไม่เข้าใจเกี่ยวกับการสอนหรือการจัดกิจกรรมใดๆ

1.7 นิเทศด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบต่างๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาหาความรู้และปฏิบัติจริงในเรื่องที่น่าสนใจ โดยเฉพาะ 1.8 การอบรมครู ผู้บริหาร โรงเรียน อาจจัดอบรมครูในโรงเรียนของตนเองหรือร่วมกับโรงเรียนใกล้เคียง โดยหัวข้ออบรมนั้นมาจากความต้องการของครูและสอดคล้องหรือสัมพันธ์กับการเรียนการสอน การบริหารภายในโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นได้จัดทำขึ้นเช่นมหาวิทยาลัย คุรุสภา ควรส่งครูไปร่วมอบรมด้วย

1.9 การจัดสัมมนาครู โดยผู้บริหารการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการสอนเช่น วิธีสอน การผลิตสื่อการสอน การพัฒนาการของเด็กและอื่นๆ

1.10 จัดหาหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการต่างๆ ที่ส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

1.11 พัฒนาห้องสมุด ทั้งห้องสมุดของโรงเรียน ห้องสมุดครูและห้องสมุดของกลุ่มสาระฯ ในด้านบรรยากาศภายในห้องเรียน เช่น แสงสว่าง โต๊ะเก้าอี้สำหรับนั่งอ่านหนังสือ ความสะอาดในห้องเรียน กระจกต้นไม้ภายในห้อง ยังรวมถึงตำราทางวิชาการใหม่ๆ การแนะนำครูให้ใช้ห้องสมุดถูกต้องสม่ำเสมอ เพื่อครูจะได้แนะนำนักเรียนให้ใช้ห้องสมุดอีกด้วย

1.12 การนิเทศด้วยการจัดโตดทัศนศึกษาให้แก่ครูได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน สนับสนุนให้ครูใช้อุปกรณ์เหล่านั้น ถ้าครูใช้อุปกรณ์และจัดทำอุปกรณ์ไม่เป็น ผู้บริหารโรงเรียนควรแนะนำสาธิตหรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูได้พัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

1.13 สนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อทั้งภาคปกติและนอกเวลาเพื่อครูจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นและบังเกิดผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคต

2. การช่วยเหลือครูทางด้านส่วนตัว เพื่อให้การเรียนการสอนของโรงเรียนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารโรงเรียนควรจะสอดคล้องดูแลทุกข์สุขของครูที่อยู่ในปกครองควรให้ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ จนกระทั่งครูสามารถปรับปรุงทั้งในด้านส่วนตัวและปัญหาการทำงาน

3. การสร้างขวัญของคณะครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเสริมสร้างเจตคติของบุคคลแต่ละคนในโรงเรียนให้มีความรู้สึกปลอดภัย อบอุ่น รักอาชีพ รักหมู่คณะ พยายามทำงานด้วยความเต็มใจและพอใจในด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครู สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครูและส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ได้ผลนั้นจะต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู นักการภารโรง และนักเรียน เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543 : 54) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางความคิด
2. คอยแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนครูทุกคนและในทุกโอกาส
3. บริการและอำนวยความสะดวกในการนิเทศทุกด้าน
4. สร้างความประทับใจและความจริงใจในการนิเทศ
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

สรุปได้ว่าผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศภายใน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายใน ซึ่งผู้บริหารอาจแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนโดยอาศัยการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

จากบทบาทข้างต้นของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะให้การสนับสนุนและส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างประสบผลสำเร็จ สามารถแบ่งบทบาทของผู้บริหารต่อการปฏิบัติการนิเทศภายในออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านการเป็นผู้นำองค์กร
2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีการทำงานร่วมกัน
3. ด้านการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร
5. ด้านการให้คำปรึกษา เสนอแนะกิจกรรมของโรงเรียน
6. ด้านการสร้างความมั่นคง เจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากร
7. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้แบ่งเขตการบริหารงานการจัดการศึกษาออกเป็น 8 อำเภอ คือ นางรอง หนองกี่ หนองหงส์ เฉลิมพระเกียรติ ปะคำ โนนดินแดง โนนสุวรรณ และละหานทราย มีโรงเรียนจำนวน 243 โรงเรียน มีครูจำนวน 2,301 คน และมีนักเรียนจำนวน 36,768 คน ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมหนึ่งที่เขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่เกิดผลเท่าที่ควร เนื่องจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญน้อย ขาดการกำกับติดตามอย่างจริงจัง มีแนวการปฏิบัติไม่ชัดเจน กระบวนการนิเทศไม่มีความแปลกใหม่ และขาดแรงจูงใจในการนิเทศภายในโรงเรียน

ตาราง 2.1 ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ระดับชั้นที่เปิดสอน		จำนวนครู
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	
นางรอง	51	51	20	482
หนองกี่	47	47	19	445
หนองหงส์	34	34	13	322
ปะคำ	29	29	12	274
ละหานทราย	26	26	10	246
โนนสุวรรณ	23	23	9	218
โนนดินแดง	18	18	7	170
เฉลิมพระเกียรติ	15	15	6	144
รวม	243	243	96	2,301

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ มีดังนี้

จิราวัตร สุขเกษม (2546 : 116 – 119) ได้ทำวิจัย การพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนมิตรภาพ พบว่ากระบวนการพัฒนาการนิเทศภายใน ใช้การประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการ ได้ข้อสรุปปัญหาดังนี้คือ ในการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการ ครูยังขาดความเข้าใจในระบบการนิเทศภายใน จึงได้จัดกรอบการนิเทศใน 3 ด้าน คือ การสังเกตการสอน การตรวจแผนการสอน และการใช้สื่อการสอน เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนาตามแผน ปรากฏผลดังนี้ การสอนส่วนใหญ่มีการเตรียมการสอนมีสื่อประกอบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีความมั่นใจจัดทำแผนการสอนผู้สอนและมีความพึงพอใจในระดับมาก

มงคล สุภกรรม (2546 : 144 - 150) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาการจัดการสอน โรงเรียนบ้านดอง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างมีระบบ มีขั้นตอน และวิธีในการพัฒนาการจัดการสอนอย่างชัดเจน จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่โรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำมาใช้เพื่อพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพเกิดผลดีต่อผู้เรียนและการศึกษาต่อไป

ไพรวลัย รัตนพลที (2547 : 172 – 175) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านสนามชัย อำเภอนากลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการดำเนินการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามกรอบการศึกษาทั้ง 5 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นวางแผนการนิเทศ ขั้นเตรียมการนิเทศ ขั้นดำเนินการนิเทศ ขั้นการสร้างขวัญและกำลังใจ และขั้นการประเมินผลการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทำนอง หอมหวล (2548 : 170 – 173) ได้ทำวิจัย การพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการเรียนการสอน โรงเรียนอนุบาลวิหารกิจคุรุราชภัฏวิทยา พบว่า ก่อนที่จะได้รับการพัฒนาข้าราชการครู ครูไม่มีความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จึงได้พัฒนาการในวงรอบพัฒนา 2 วงรอบใช้กลยุทธ์การพัฒนาตนเองและกลยุทธ์ประชาสัมพันธ์ ดังนี้กลยุทธ์ในการพัฒนาใช้กิจกรรมพัฒนา 5 กิจกรรมคือ การอ่าน หมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน การวิจัย การไปสังเกตและดูงาน ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า สรุปผลใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน ทำให้สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนรู้ สามารถนิเทศซึ่งกันและกัน ทำให้มีโอกาสดำเนินการจากบุคคลอื่น

แลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน มีวิสัยทัศน์จากการศึกษาดูงาน แต่ยังมีครูบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การพัฒนากิจกรรมพัฒนาตนเอง วัตถุประสงค์การพัฒนาเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการพบว่าครูเข้าใจเนื้อหาสาระขั้นตอนของการสอนแบบบูรณาการ ขั้นตอนการสอนแบบบูรณาการ มีทักษะในการเชื่อมโยง ตัดเนื้อหาที่ซ้ำซ้อนนำเสนอตามรูปแบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน สื่อการสอนสอดคล้องกับเนื้อหา ผลจากการพัฒนานิเทศภายในพบว่า ครูได้พัฒนาตนเองมีความตระหนัก เห็นความสำคัญมีความกระตือรือร้นที่จะจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีทักษะในการดำเนินกิจกรรมการสอนเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

สุมาลี สว่างสุข (2548 : 125 – 133) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง 8 อำเภอบ้านกรวด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ดำเนินการโดยนำรูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการตามขั้นตอน มาเป็นการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการสังเกตการณ์การเรียนการสอน ด้านกระบวนการตรวจแผนการสอน และด้านกระบวนการตรวจสอบสื่อการสอน ผลการพัฒนา พบว่า กระบวนการสังเกตการณ์กิจกรรมการสอนทำให้ผู้รับการนิเทศมีเทคนิคกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น มีความมั่นใจในการจัดการสอนมากขึ้น เพราะได้ผ่านกระบวนการตรวจจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งได้เทคนิควิธีการจัดทำสื่อต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำสื่อการสอน และเน้นการใช้สื่อการสอนจากทรัพยากรในท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพ

ชัยภูมิ ยศรุ่งเรือง (2549 : 67) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านสระกุด อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานในขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และมีความสอดคล้องกับระเบียบวิธีการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร โรงเรียน ต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ดีและต่อเนื่องสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้การนิเทศการศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติการตามกระบวนการนิเทศภายในจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ทำการนิเทศจะต้องทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามภารกิจ และกระบวนการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

ชุมพร ตั้งประเสริฐวงศ์ (2550 : 65) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยเข้ อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา

โดยผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ในการนำเอากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไปดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่การดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

มารวย วันละ (2550 : 73) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนบ้านนาตาล อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบนิเทศภายในทำให้กระบวนการนิเทศภายในมีขั้นตอนที่เหมาะสม และเกิดผลการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ทั้งในระบบและบุคลากร ครูสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะจากการนิเทศ เพื่อนำไปพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การนิเทศยังมีจุดอ่อนในทางปฏิบัติ ผู้บริหาร โรงเรียนควรกำกับติดตาม ในการปฏิบัติการณ์นิเทศอย่างสม่ำเสมอ และควรพัฒนาครูผู้ทำการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ ในการนิเทศ ซึ่งจะทำการนิเทศภายในประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

ศรายุทธ ปาปะกัง (2550 : 60) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า ที่กล่าวมาแล้วจะเห็น ได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร การศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรม ที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องอาศัย กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดีและต่อเนื่องสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้การนิเทศการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานตามกระบวนการ นิเทศภายในจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ทำการนิเทศจะต้องทำความเข้าใจและ นำไปปฏิบัติตามภารกิจ และกระบวนการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

จากการวิจัยภายในประเทศ จึงสรุปได้ว่าบทบาทในการบริหารงานการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนยังบรรลุตามวัตถุประสงค์เนื่องจากยังมีอุปสรรคในการดำเนินการตาม กระบวนการนิเทศมากมาย จึงควรจัดให้ผู้บริหาร ได้เอาใจใส่และให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนเทคนิค วิธีการและแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการนิเทศ การเรียนการสอนในโรงเรียนทั้งนี้ก็เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาชาติ และ สากลต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

เมเยอร์ (Meyer. 1999 : 3306 -A) ได้ศึกษาความเชื่อเชิงปรัชญาและการปฏิบัตินิเทศภายในของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา โดยแบ่งขั้นตอนศึกษาเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรกกำหนดให้ครูใหญ่ 8 คน ตอบแบบสอบถามความเชื่อทางการนิเทศของ กลิคแมน (Clickman) ระยะที่ 2 ให้ครูใหญ่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมและเจตคติของการนิเทศภายในที่สำคัญเชื่อว่าจากการใช้เครื่องมือวัดที่คัดแปลงมาจากของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ระยะที่ 3 ใช้การสัมภาษณ์ครูใหญ่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อเชิงปรัชญาและการปฏิบัติในการนิเทศของครูใหญ่ในการนิเทศของครูใหญ่สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการนิเทศ โดยผู้บริหารมีลักษณะเป็น 3 ประเภท คือ ผู้ร่วมมือ แบบไม่สั่งการ และทั้ง 2 แบบ ซึ่งผู้บริหารทั้ง 3 แบบมีความเชื่อในเชิงปรัชญาการนิเทศ 6 ใน 10 ข้อ แตกต่างกัน การที่ครูใหญ่มีความเชื่อเชิงปรัชญาแตกต่างกัน ในเรื่องการนิเทศดังนั้นความเชื่อซึ่งแสดงออกมาในรูปของเจตคติการรับรู้ของครูใหญ่เป็นพื้นฐานสำหรับการนำไปสู่การเสนอแนะกระบวนการนิเทศโรงเรียน ซึ่งขาดความสอดคล้องระหว่างรูปแบบการนิเทศที่ใช้จริงกับรูปแบบที่เสนอแนะ

เจนทรี (Gentry. 2003 : Abstract) ได้ศึกษาการเผชิญปัญหาการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน ของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การวิจัยแบบกรณีศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทัศนคติของอาจารย์ใหญ่จาก โรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา 4 แห่ง ในเรื่องเกี่ยวกับการให้คำนิยามของคำว่าการนิเทศภายในโรงเรียน กระบวนการในการจัดการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน วิธีการที่อาจารย์ใหญ่ใช้เพื่อการจัดการนิเทศครู และ โครงสร้างของ โรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบการศึกษาเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่ ไม่สามารถกล่าวถึงความหมายของคำว่านิเทศได้อย่างชัดเจนถูกต้องนัก แต่ค่อนข้างให้คำนิยามการนิเทศ คือ การประเมินมากกว่าปัจจัยซึ่งช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศภายใน คือ ความไว้วางใจและลักษณะของการบริหาร

วันแซร์ (Wanzare . 2005 : 3651 - A) ได้ทำการศึกษาการนิเทศการสอนในโรงเรียนประเทศเคนยา การศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการและวิธีการพัฒนาคณะทำงานปฏิบัติการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนทั่วไปในประเทศเคนยาตั้งแต่ครูผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร จนถึงผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำถามการวิจัยจะมุ่งไปที่การปฏิบัติของผู้นิเทศการศึกษา คณะทำงานที่รับผิดชอบ การกำหนดตารางการนิเทศ รวมไปถึงความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงหลักการนิเทศ และคณะที่รับผิดชอบการนิเทศ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และเป็นเอกสาร แบบสอบถามที่ใช้ มีครู 200 คน

ผู้บริหาร 200 คน และสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบ 21 คน และรวบรวมเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในใช้ในการวิเคราะห์ด้วย ข้อมูลจำนวน 200 ฉบับ ได้รับคืน 136 ฉบับ คิดเป็น 68% ส่วนคำถามของผู้บริหารได้รับคืน 56 ฉบับ คิดเป็น 28 % ผลการศึกษาที่ค้นพบ การปฏิบัติ การนิเทศมีส่วนสัมพันธ์กับการใช้คำถามที่ขาดความคงเส้นคงวา ขาดความจริงใจ และไม่ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ขอรับการปรึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ให้คำปรึกษาขาดทักษะการนิเทศ ซึ่งไม่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นิเทศ และไม่ค่อยได้รับการใส่ใจเท่าที่ควรจากครูผู้สอน

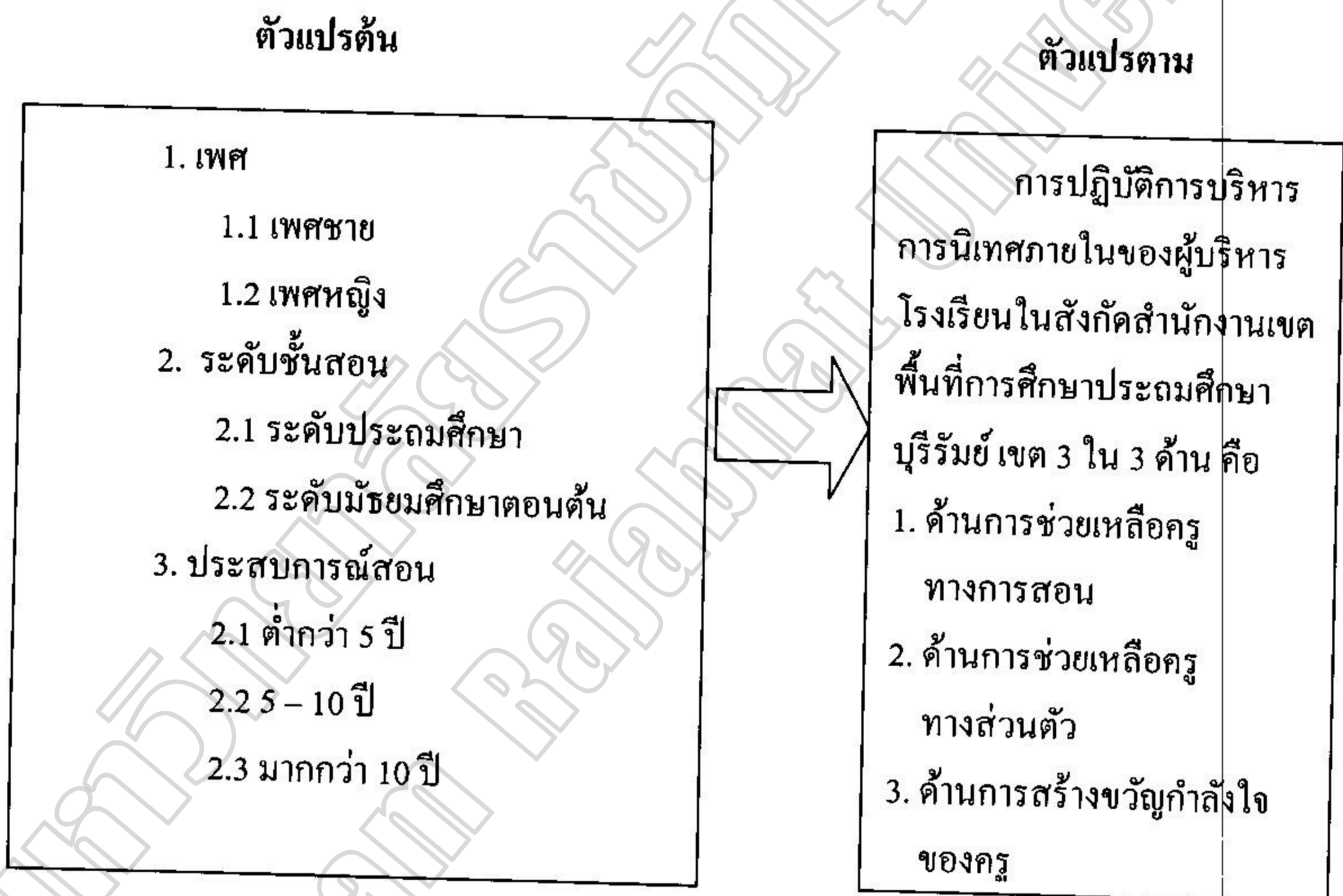
แลงก์ฟอร์ด (Langford. 2007 : Abstract) ได้ศึกษาความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของครูก่อนให้คำปรึกษา และหน้าที่ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมา โรงเรียนได้รับการปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสาธารณชน และเริ่มมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ความต้องการในการชี้แจงถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เท่ากับการให้อำนาจกับพันธมิตรและการออกกฎหมายของสหรัฐอเมริกา โดยมีเจตนาที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาสำหรับนักเรียนทั้งหมด จุดมุ่งหมาย ในการใช้ความสามารถชี้แจงถึงการจัดการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนถูกเรียกตัวเข้ามาทำงานร่วมกันในการพัฒนาการเรียนของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มาตรฐานของผู้เชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ต้องสนับสนุนการทำงานร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน และนักการศึกษาต้องมีความเข้าใจในการทำงานที่เป็นทีมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการศึกษา ความเข้าใจในบทบาทของครูก่อนให้คำปรึกษา และบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศในโรงเรียน พบว่า เป็นประโยชน์ในด้านความมีเหตุมีผลของครูก่อนที่จะให้คำปรึกษา เสนอแนะบทบาทและหน้าที่ในโรงเรียนในฐานะครูผู้นิเทศ พวกเขามีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และเมื่อได้รับการฝึกปฏิบัติบ่อยๆ หรือได้รับความเอาใจใส่ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ของการเป็นผู้ปรึกษาในโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องความประพฤติกและ ความมีเหตุมีผลของระดับกลุ่มของครูก่อนให้คำปรึกษาความรู้ด้านหน้าที่การให้คำปรึกษาและความเข้าใจในการเป็นความสำคัญและหน้าที่ของผู้นิเทศในโรงเรียน มีอิทธิพลในการเลือกที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การปฏิบัติมีความแตกต่างกันของกลุ่มในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญและความเอาใจใส่ในบทบาทและหน้าที่ของการให้คำปรึกษาในโรงเรียน ผลการศึกษาบอกรู้ถึงความเข้าใจ ก่อนให้คำปรึกษามีความรู้และบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นิเทศในโรงเรียน การให้คำปรึกษามีความสำคัญต่อหน้าที่ของผู้นิเทศ และการได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการให้การศึกษาในเรื่องความเอาใจใส่ต่อบทบาทของผู้นิเทศ ผลที่เกิดขึ้นทำให้รู้ถึงความสำคัญขอครูให้บริการครูก่อนให้คำปรึกษามีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ในหน้าที่ผู้นิเทศ พบว่า ครูในระดับประถมศึกษา มีความรู้ในบทบาทของผู้ให้การนิเทศมากกว่าครูระดับชั้นมัธยมศึกษา

เคอร์เซอร์ (Kircher. 2007 : Abstract) ได้ศึกษาความเข้าใจในการเป็นผู้นิเทศของผู้เข้าอบรม ในการเตรียมการเป็นผู้นิเทศในโรงเรียนด้วยวาจา การให้คำปรึกษามีบทบาทสำคัญมากสำหรับ นิเทศในโรงเรียนและการใช้วาจาอย่างมีศิลปะ ความสามารถในการใช้ทักษะ ในการวิพากษ์วิจารณ์ เกี่ยวกับประสิทธิผลของหน้าที่ผู้นิเทศใน โรงเรียนที่สร้างขึ้นในสมัยปัจจุบันนี้ การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการประเมินค่าความเข้าใจของผู้ศึกษาในโรงเรียนให้ความสนใจต่อหน้าที่ของการใช้วาจา อย่างมีศิลปะ ความรู้และทักษะการวิพากษ์วิจารณ์ในการเรียนรู้ใน โปรแกรมการศึกษามหาบัณฑิต เกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียน ขอบเขตการใช้วาจาอย่างมีศิลปะเกี่ยวกับการนิเทศในโรงเรียน และการสังเกตการมีส่วนร่วม ได้รับค่าเฉลี่ยของการตอบสนองบอกให้รู้ได้ว่า ผู้อบรม ในการให้คำปรึกษาสามารถรับรู้ถึงความสามารถในการใช้วาจาจำนวน 15 คน ในโครงการ การศึกษาระดับมหาบัณฑิตเกี่ยวกับการนิเทศระดับปานกลางถึงมากที่สุด ด้านการสอนอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีความพร้อมต่อการประยุกต์ใช้ความสามารถในการพูดมากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ ว่าการนิเทศภายในเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษา มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถ ปฏิบัติงานในขอบข่ายที่ตนรับผิดชอบ ประสบผลสำเร็จตามนโยบายและสอดคล้องกับระเบียบ วิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นการบริหาร โรงเรียนจะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน ขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดีและต่อเนื่องสอดคล้องความสัมพันธ์กัน เพื่อให้การนิเทศ การศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในจึง เป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ทำการนิเทศจะต้องทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตาม ภารกิจ และกระบวนการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ชารี มณีศรี (2538 : 54-59) ที่กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำการนิเทศภายใน 4 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจนำมาศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว และด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ซึ่งมีสถานภาพต่างกันในด้านเพศ ระดับชั้นสอน และประสบการณ์สอน ผู้วิจัยจึงประมวลความคิดดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนด้วยตนเอง ซึ่งมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร เป็นครู จำนวน 2,301 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างอิงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 348) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากตามขั้นตอน ต่อไปนี้
 - 2.1 เปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 เทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นสอน
 - 2.3 จัดทำสลากโดยการจัดเรียงลำดับของกลุ่มประชากร
 - 2.4 สุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับชั้นสอน และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งครอบคลุมงานนิเทศภายใน 3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว และด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ร่างข้อคำถามของแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ตามกรอบความคิดจากนิยามศัพท์เฉพาะและขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา
2. นำแบบสอบถามเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้การตรวจสอบเสนอแนะ
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้อง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาและมีความเที่ยงตรง โดยใช้สูตร IOC (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 220) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+ 1 หมายถึง	ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรตาม
0 หมายถึง	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรตาม
- 1 หมายถึง	ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับตัวแปรตาม
5. วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ สาระการเรียนรู้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยข้อทดสอบข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ถือได้ว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาใช้ได้

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข
7. นำแบบสอบถามเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน
9. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามไปถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. เมื่อส่งแบบสอบถามไปแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดตามโดยวิธีใช้โทรศัพท์ และติดตามด้วยตนเอง
4. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. คัดแยกแบบสอบถามตามสถานภาพของผู้ตอบ
3. กรอกรหัสแบบสอบถาม
4. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Window ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลการปฏิบัติการณ์พิเศษภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม แล้วเทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 175) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพศชายและเพศหญิง วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบแบ่ง 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีของครอนบาค มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{s^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อสอบ

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของข้อสอบแต่ละข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

สถิติพื้นฐาน

ค่าร้อยละโดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

ค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 105)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนของข้อมูล

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 106)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
\sum	แทน	ผลรวม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามเพศและระดับชั้นสอนของครู

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ Dependent Samples t – test
ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 112-113)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n\sum D^2 - (\sum D)^2}{(n-1)}}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
D	แทน	ผลต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนคู่คะแนน

2. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ใช้ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหาร การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 328) ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทน ค่าการแจกแจงของ F
MS_b	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3. เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้ว จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร. 2525 : 195)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w [(1/n_1) + (1/n_2)](K - 1)}$$

เมื่อ M_1, M_2	แทน ค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มที่ต้องการทดสอบความแตกต่าง
MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว และด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ได้นำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SS	แทน ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกของกำลังสองของคะแนน
df.	แทน ชั้นความเป็นอิสระ
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p-value	แทน ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติในการทดสอบค่าที (t-test)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
*	แทน มีนัยระดับสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน มีนัยระดับสำคัญทางสถิติที่ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน
- ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นคำถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจำแนกผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่ จำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 4.2 ต่อไปนี้

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ แบ่งเป็น		
1.1 ชาย	150	45.87
1.2 หญิง	177	54.13
รวม	327	100.00
2. ระดับชั้นสอน แบ่งเป็น		
2.1 ประถมศึกษา	179	54.74
2.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	148	45.26
รวม	327	100.00
3. ประสบการณ์สอน แบ่งเป็น		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	134	40.98
3.2 5 – 10 ปี	103	31.50
3.3 มากกว่า 10 ปี	90	27.52
รวม	327	100.00

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.13) รองลงมาคั้งนี้เพศชาย (ร้อยละ 45.87) ระดับชั้นที่สอนประถมศึกษา (ร้อยละ 54.74) รองลงมาคั้งนี้ ระดับชั้นที่สอนมัธยมศึกษา (ร้อยละ 45.26) และประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 40.98) รองลงมาคั้งนี้ประสบการณ์สอน 5-10 ปี (ร้อยละ 31.50) และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 27.52)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติ ดังตาราง 4.3 – 4.35 ต่อไปนี้

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	3.93	.40	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	3.86	.37	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	3.82	.42	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	1.01	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82 - 3.93$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ

กรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	4.20	1.22	มาก
2. จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	3.50	1.14	ปานกลาง
3. ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	3.82	1.02	มาก
4. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร	3.76	.88	มาก
5. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน	3.88	.88	มาก
6. ตรวจสอบการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	3.83	1.01	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	4.28	.87	มาก
8. กำหนดกรอบกรณีนิเทศการสอนอย่างชัดเจน	3.96	.79	มาก
9. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน	3.90	.85	มาก
10. แต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	4.15	.98	มาก
รวมเฉลี่ย	3.93	.40	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76 - 4.28$) ยกเว้นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	4.05	1.03	มาก
2. ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน	3.86	.85	มาก
3. ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.78	.90	มาก
4. ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู	3.85	.88	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม	3.79	.94	มาก
6. ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ	3.79	.90	มาก
7. จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.87	.94	มาก
8. มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับ ครอบครัว	3.65	1.19	มาก
9. ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.88	.92	มาก
10. มีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี	4.11	.95	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	.37	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า ระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65 - 4.11$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี	4.11	1.06	มาก
2. ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน	3.97	.87	มาก
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดี	3.82	.96	มาก
4. ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู	3.75	.90	มาก
5. ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.59	.92	มาก
6. สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ	3.75	.95	มาก
7. เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	3.76	.94	มาก
8. ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	3.76	1.02	มาก
9. ให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู	3.78	.99	มาก
10. สืบรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน	3.90	1.01	มาก
รวมเฉลี่ย	3.82	.42	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59 - 4.11$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศชาย โดยรวมและรายด้าน

กรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	3.88	.41	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	3.84	.34	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	3.80	.43	มาก
รวมเฉลี่ย	3.84	.39	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศชาย โดยรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80 - 3.88$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศชาย ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ

กรณีศึกษาภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	4.30	1.07	มาก
2. จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	3.73	.92	มาก
3. ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	3.73	1.04	มาก
4. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร	3.64	.92	มาก
5. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน	3.73	.87	มาก
6. ตรวจสอบการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	3.75	1.04	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	4.20	.97	มาก
8. กำหนดกรอบการนิเทศการสอนอย่างชัดเจน	3.92	.85	มาก
9. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน	3.75	.85	มาก
10. แต่งตั้งครูที่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	4.08	1.02	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	.41	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู เพศชายด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64 - 4.30$)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีพิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศชาย ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

กรณีพิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	4.18	.94	มาก
2. ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน	3.85	.87	มาก
3. ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.70	.95	มาก
4. ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู	3.74	.88	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม	3.70	.95	มาก
6. ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ	3.77	.94	มาก
7. จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.86	.95	มาก
8. มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับ ครอบครัว	3.69	1.09	มาก
9. ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.87	.97	มาก
10. มีโครงการให้ครูได้ตรวจสอบสุขภาพทุกปี	4.07	.98	มาก
รวมเฉลี่ย	3.84	.34	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีพิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศชายด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69 - 4.18$)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศชาย ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี	4.20	1.06	มาก
2. ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน	3.89	.92	มาก
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.69	.96	มาก
4. ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู	3.66	.93	มาก
5. ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.53	1.01	มาก
6. สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ	3.66	.99	มาก
7. เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	3.83	.91	มาก
8. ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	3.77	1.02	มาก
9. ให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู	3.81	.94	มาก
10. สำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน	3.95	.91	มาก
รวมเฉลี่ย	3.80	.43	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศชาย ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53 - 4.20$)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศหญิง โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	3.97	.39	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	3.87	.40	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	3.83	.40	มาก
รวมเฉลี่ย	3.89	.40	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่าระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศหญิงโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83 - 3.97$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศหญิง ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ

กรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	4.11	1.34	มาก
2. จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	3.41	1.29	ปานกลาง
3. ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	3.89	1.00	มาก
4. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร	3.87	.83	มาก
5. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน	4.01	.86	มาก
6. ตรวจสอบการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	3.89	.98	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	4.34	.77	มาก
8. กำหนดกรอบกรณีนิเทศการสอนอย่างชัดเจน	3.99	.74	มาก
9. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน	4.02	.84	มาก
10. แต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	4.20	.94	มาก
รวมเฉลี่ย	3.97	.39	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีเพศหญิง ด้าน การช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87 - 4.34$) ยกเว้นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของครูเพศหญิง ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	3.93	1.10	มาก
2. ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน	3.87	.83	มาก
3. ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.84	.85	มาก
4. ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู	3.94	.87	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม	3.86	.93	มาก
6. ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ	3.80	.86	มาก
7. จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.88	.94	มาก
8. มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว	3.61	1.27	มาก
9. ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.89	.86	มาก
10. มีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี	4.15	.93	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	.40	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีเพศหญิง
ด้านการช่วยเหลือ ครูทางส่วนตัว โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61 - 4.15$)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูเพศหญิง ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี	4.03	1.04	มาก
2. ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน	4.03	.83	มาก
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.93	.95	มาก
4. ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู	3.82	.87	มาก
5. ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.64	.84	มาก
6. สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ	3.83	.90	มาก
7. เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	3.71	.96	มาก
8. ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	3.75	1.02	มาก
9. ให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู	3.76	1.03	มาก
10. สสำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศ ภายใน	3.86	1.09	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	.40	มาก

จากตาราง 4.14 พบว่า ระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีเพศหญิง ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64 - 4.03$)

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	3.72	.34	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	3.68	.39	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	3.59	.42	มาก
รวมเฉลี่ย	3.66	.38	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่สอนในระดับประถมศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80 - 3.88$)

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ

กรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	3.59	1.36	มาก
2. จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	3.00	1.22	ปานกลาง
3. ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	3.58	1.08	มาก
4. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร	3.65	.91	มาก
5. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน	3.83	.90	มาก
6. ตรวจสอบการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	3.68	1.11	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	3.99	.89	มาก
8. กำหนดกรอบการนิเทศการสอนอย่างชัดเจน	3.78	.82	มาก
9. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน	3.87	.88	มาก
10. แต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	4.21	1.03	มาก
รวมเฉลี่ย	3.72	.34	มาก

จากตาราง 4.16 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่สอนในระดับประถมศึกษา ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58 - 4.21$) ยกเว้นเรื่องการจัดครู ให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	3.70	1.11	มาก
2. ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน	3.65	.91	มาก
3. ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.74	.93	มาก
4. ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู	3.71	.90	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม	3.62	.97	มาก
6. ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ	3.59	.95	มาก
7. จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.73	1.00	มาก
8. มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับ ครอบครัว	3.26	1.32	ปานกลาง
9. ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.68	.93	มาก
10. มีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี	4.14	1.06	มาก
รวมเฉลี่ย	3.68	.39	มาก

จากตาราง 4.17 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59 - 4.14$) ยกเว้นเรื่องการมีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี	3.77	1.10	มาก
2. ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน	3.73	.99	มาก
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.77	1.04	มาก
4. ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู	3.55	.94	มาก
5. ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.46	.98	ปานกลาง
6. สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ	3.57	1.03	มาก
7. เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	3.48	.94	ปานกลาง
8. ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	3.48	1.11	ปานกลาง
9. ให้ความสำคัญความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู	3.51	1.07	มาก
10. สำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน	3.61	1.05	มาก
รวมเฉลี่ย	3.59	.42	มาก

จากตาราง 4.18 พบว่า ระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่สอนในระดับประถมศึกษา ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51 - 3.77$) ยกเว้นเรื่องการร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา เรื่องความเอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน และเรื่องการประเมินผลการทำงานตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46 - 3.48$)

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหาร
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมและรายด้าน

กรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	4.19	.20	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	4.08	.20	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	4.10	.18	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	.19	มาก

จากตาราง 4.19 พบว่าระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่สอนในระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08 - 4.19$)

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	4.93	.28	มากที่สุด
2. จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	4.23	.51	มาก
3. ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	4.11	.86	มาก
4. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร	3.91	.81	มาก
5. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน	3.93	.85	มาก
6. ตรวจสอบการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	4.01	.83	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	4.62	.69	มากที่สุด
8. กำหนดกรอบการนิเทศการสอนอย่างชัดเจน	4.18	.70	มาก
9. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน	3.94	.82	มาก
10. แต่งตั้งครูที่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	4.07	.90	มาก
รวมเฉลี่ย	4.19	.20	มาก

จากตาราง 4.20 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91 - 4.23$) ยกเว้นเรื่องการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน และเรื่องการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62 - 4.93$)

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	4.47	.74	มาก
2. ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน	4.11	.69	มาก
3. ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.82	.86	มาก
4. ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู	4.01	.83	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม	3.99	.85	มาก
6. ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ	4.03	.76	มาก
7. จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.03	.84	มาก
8. มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับ ครอบครัว	4.11	.80	มาก
9. ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.12	.83	มาก
10. มีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี	4.08	.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.08	.20	มาก

จากตาราง 4.21 พบว่า ระดับการปฏิบัติการณ์พิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82 - 4.47$)

ตาราง 4. 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ

กรณีศึกษาภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี	4.53	.82	มากที่สุด
2. ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน	4.25	.61	มาก
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.89	.85	มาก
4. ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู	3.99	.79	มาก
5. ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.76	.82	มาก
6. สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ	3.97	.79	มาก
7. เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	4.10	.81	มาก
8. ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	4.10	.77	มาก
9. ให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู	4.11	.77	มาก
10. สำรวจความพึงพอใจของครูต่อการกรณีศึกษาภายใน	4.25	.83	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	.18	มาก

จากตาราง 4.22 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76 - 4.25$) ยกเว้นเรื่องการส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)

ตาราง 4.23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ประสบการณ์สอน						\bar{X}	ระดับ
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการช่วยเหลือครูทาง การสอน	4.05	.34	3.91	.44	3.78	.40	3.91	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือครู ทางส่วนตัว	3.92	.32	3.87	.39	3.77	.42	3.85	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ของครู	3.94	.33	3.81	.39	3.66	.45	3.80	มาก
รวมเฉลี่ย	3.97	.33	3.86	.41	3.74	.42	3.85	มาก

จากตาราง 4.23 พบว่า ระดับการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ สอนแตกต่างกัน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80 - 3.91$)

ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	4.07	.34	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	3.92	.32	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	3.94	.33	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	.33	มาก

จากตาราง 4.24 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์
สอนต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94 - 4.07$)

ตาราง 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	4.71	.78	มากที่สุด
2. จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	3.97	.77	มาก
3. ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	4.05	1.00	มาก
4. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร	3.75	.96	มาก
5. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน	3.77	.95	มาก
6. ตรวจสอบการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	3.82	.98	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	4.49	.77	มาก
8. กำหนดกรอบการนิเทศการสอนอย่างชัดเจน	3.99	.76	มาก
9. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน	3.93	.92	มาก
10. แต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	3.99	1.12	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	.34	มาก

จากตาราง 4.25 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75 - 4.49$) ยกเว้น การสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

ตาราง 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	4.36	.84	มาก
2. ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน	4.03	.82	มาก
3. ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.76	.96	มาก
4. ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู	3.87	.97	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม	3.82	.96	มาก
6. ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ	3.74	.93	มาก
7. จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.90	.96	มาก
8. มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับ ครอบครัว	3.95	1.03	มาก
9. ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.82	.92	มาก
10. มีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี	3.95	1.01	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	.32	มาก

จากตาราง 4.26 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์
สอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74 - 4.36$)

ตาราง 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี	4.41	.90	มาก
2. ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน	4.16	.82	มาก
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	3.96	1.03	มาก
4. ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู	3.83	.90	มาก
5. ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.63	.93	มาก
6. สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ	3.75	1.04	มาก
7. เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	3.81	1.01	มาก
8. ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	3.93	.95	มาก
9. ให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู	3.99	.89	มาก
10. สำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน	3.90	1.02	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	.33	มาก

จากตาราง 4.27 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์ สอนต่ำกว่า 5 ปี ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63 - 4.41$)

ตาราง 4.28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	3.91	.44	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	3.87	.39	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	3.81	.43	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	.42	มาก

จากตาราง 4.28 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์
สอน 5 – 10 ปี โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81 - 3.91$)

ตาราง 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ

กรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	4.01	1.40	มาก
2. จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	3.44	1.31	ปานกลาง
3. ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	3.73	1.07	มาก
4. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร	3.77	.81	มาก
5. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน	4.01	.82	มาก
6. ตรวจแผนการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	3.92	1.14	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	4.24	.93	มาก
8. กำหนดกรอบกรณีนิเทศการสอนอย่างชัดเจน	3.98	.87	มาก
9. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน	3.89	.83	มาก
10. แต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	4.12	.91	มาก
รวมเฉลี่ย	3.91	.44	มาก

จากตาราง 4.29 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73 - 4.24$) ยกเว้นการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$)

ตาราง 4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	3.85	1.19	มาก
2. ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน	3.82	.84	มาก
3. ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.78	.83	มาก
4. ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู	3.84	.85	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม	3.80	.94	มาก
6. ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ	3.84	.95	มาก
7. จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.83	.93	มาก
8. มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับ ครอบครัว	3.67	1.20	มาก
9. ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.07	.84	มาก
10. มีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี	4.19	.94	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	.39	มาก

จากตาราง 4.30 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67 - 4.19$)

ตาราง 4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี	3.88	1.26	มาก
2. ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน	3.87	.93	มาก
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.79	.90	มาก
4. ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู	3.79	.88	มาก
5. ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.59	.99	มาก
6. สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ	3.83	.91	มาก
7. เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	3.79	.91	มาก
8. ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	3.79	1.02	มาก
9. ให้ความสำคัญความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู	3.74	1.01	มาก
10. สำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน	4.01	1.03	มาก
รวมเฉลี่ย	3.81	.43	มาก

จากตาราง 4.31 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59 - 4.01$)

ตาราง 4.32 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	3.79	.40	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	3.77	.42	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	3.66	.45	มาก
รวมเฉลี่ย	3.74	.42	มาก

จากตาราง 4.32 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66 - 3.79$)

ตาราง 4.33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ

กรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	3.64	1.25	มาก
2. จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	3.08	1.20	ปานกลาง
3. ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	3.58	.92	มาก
4. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร	3.79	.83	มาก
5. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน	3.89	.81	มาก
6. ตรวจสอบการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	3.73	.88	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	4.00	.85	มาก
8. กำหนดกรอบกรณีนิเทศการสอนอย่างชัดเจน	3.88	.73	มาก
9. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน	3.87	.80	มาก
10. แต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	4.42	.73	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	.40	มาก

จากตาราง 4.33 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีศึกษาในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58 - 4.42$) ยกเว้นการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

ตาราง 4.34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกรณีพิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

กรณีพิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	3.80	.10	มาก
2. ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน	3.66	.09	มาก
3. ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.80	.89	มาก
4. ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู	3.81	.78	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม	3.73	.91	มาก
6. ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ	3.79	.80	มาก
7. จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.87	.94	มาก
8. มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับ ครอบครัว	3.18	1.27	ปานกลาง
9. ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.76	.96	มาก
10. มีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี	4.27	.85	มาก
รวมเฉลี่ย	3.77	.42	มาก

จากตาราง 4.34 พบว่า ระดับการปฏิบัติกรณีพิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66 - 4.27$) ยกเว้นเรื่องการมีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

ตาราง 4.35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	การปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี	3.92	.90	มาก
2. ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน	3.78	.85	มาก
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	3.64	.89	มาก
4. ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู	3.59	.91	มาก
5. ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.53	.84	มาก
6. สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ	3.66	.85	มาก
7. เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	3.66	.86	มาก
8. ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	3.49	.99	ปานกลาง
9. ให้ความสำคัญความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู	3.53	1.05	มาก
10. สสำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน	3.78	.96	มาก
รวมเฉลี่ย	3.66	.45	มาก

จากตาราง 4.35 พบว่า ระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ สอนมากกว่า 10 ปี ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53 - 3.92$) ยกเว้นเรื่องการประเมินผล การทำงานตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับชั้นสอน และประสบการณ์สอน โดยใช้การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบผลต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.36 – 4.38 ต่อไปนี้

ตาราง 4.36 การเปรียบเทียบการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีตามเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	3.88	.41	3.97	.39	1.43	.63
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	3.84	.34	3.88	.40	.84	.22
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	3.80	.43	3.84	.40	.79	.41
รวมเฉลี่ย	3.84	.39	3.90	.40	1.43	.64

จากตาราง 4.36 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันเช่นกัน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพศชาย ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว ($\bar{X} = 3.84$) และด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ($\bar{X} = 3.80$) เพศหญิง ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว ($\bar{X} = 3.88$) และด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตาราง 4.37 การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับชั้นสอน โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับชั้นที่สอน				t	p-value
	ระดับประถม		ระดับมัธยมต้น			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน	3.72	.40	4.19	.20	13.34**	.00
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว	3.68	.39	4.08	.20	11.22**	.00
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู	3.59	.42	4.09	.18	13.56**	.00
รวมเฉลี่ย	3.66	.40	4.12	.19	16.63**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.37 พบว่า ครูที่สอนในระดับชั้นสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.38 เปรียบเทียบการปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	2	364	182	12.18**	.00
ภายในกลุ่ม	324	4848	15		
รวมเฉลี่ย	326	5213			
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	2	129	65	4.74**	.01
ภายในกลุ่ม	324	4427	14		
รวมเฉลี่ย	326	4557			
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู					
ระหว่างกลุ่ม	2	425	212	13.18**	.00
ภายในกลุ่ม	324	5224	16		
รวมเฉลี่ย	326	5650			
เฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2593	1297	13.67**	.00
ภายในกลุ่ม	324	30733	94		
รวมเฉลี่ย	326	33326			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.38 พบว่า การปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.39 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.79	3.91	4.05
มากกว่า 10 ปี	3.79	-	.12	.26**
5 – 10 ปี	3.91		-	.14*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.05			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.39 พบว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.40 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.77	3.87	3.92
มากกว่า 10 ปี	3.77	-	.10	.15*
5 – 10 ปี	3.87		-	.05
ต่ำกว่า 5 ปี	3.92			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.40 พบว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.41 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.66	3.81	3.94
มากกว่า 10 ปี	3.66	-	.15*	.28**
5 – 10 ปี	3.81		-	.13*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.94			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.41 พบว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.42 เปรียบเทียบการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู
ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	364 4848	182	15**	.00
รวมเฉลี่ย	326	5213			
2. ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	129 4427	65 14	4.75**	.00
รวมเฉลี่ย	326	4557			
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	425 5224	212 16	13.18**	.00
รวมเฉลี่ย	326	5650			
รวมทั้ง 3 ด้าน ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	2593 30733	1297 95	13.67**	.00
รวมเฉลี่ย	326	33326			

จากตาราง 4.42 พบว่า การปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.43 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยรวม

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	ด้านการสร้าง ขวัญกำลังใจ ของครู	ด้านการ ช่วยเหลือครู ทางส่วนตัว	ด้านการ ช่วยเหลือครู ทางการสอน
		3.80	3.86	3.93
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ของครู	3.80	-	.04	.13*
ด้านการช่วยเหลือครูทาง ส่วนตัว	3.86	-	-	.07
ด้านการช่วยเหลือครูทาง การสอน	3.93	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.43 พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวม ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน กับด้านด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.44 เปรียบเทียบการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
1. สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน					
ระหว่างกลุ่ม	2	66.21	33.11	25.46**	.00
ภายในกลุ่ม	324	421.26	1.30		
รวมเฉลี่ย	326	487			
2. จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก					
ระหว่างกลุ่ม	2	45	22.51	19.11**	.00
ภายในกลุ่ม	324	381	1.18		
รวมเฉลี่ย	326	426			
3. ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน					
ระหว่างกลุ่ม	2	13	6.69	6.63**	.00
ภายในกลุ่ม	324	326	1.01		
รวมเฉลี่ย	326	340			
4. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร					
ระหว่างกลุ่ม	2	.10	.05	.06	.94
ภายในกลุ่ม	324	250	.77		
รวมเฉลี่ย	326	250			

ตาราง 4.44 (ต่อ)

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
5. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครู ทุกคน ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	3 247	1.7 .77	2.22	.11
รวมเฉลี่ย	326	251			
6. ตรวจสอบการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324 330	2 328	.87 1.01	.85	.43
รวมเฉลี่ย	326	330			
7. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	13 232	6.41 .72	8.94**	.00
รวมเฉลี่ย	326	245			
8. กำหนดกรอบการนิเทศการสอนอย่าง ชัดเจน ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	.79 202	.40 .63	.63	.53
รวมเฉลี่ย	326	203			

ตาราง 4.44 (ต่อ)

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
9. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	2	.19	.10	.13	.88
ภายในกลุ่ม	324	237	.73		
รวมเฉลี่ย	326	237			
10. แต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่					
ระหว่างกลุ่ม	2	10	5.21	5.62**	.00
ภายในกลุ่ม	324	300	.93		
รวมเฉลี่ย	326	311			
รวมด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	2	364	182	12.18**	.00
ภายในกลุ่ม	324	4848	15		
รวมเฉลี่ย	326	5213			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.44 พบว่า การปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นเรื่องการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร เรื่องการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน เรื่องการตรวจแผนการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องการกำหนดกรอบการนิเทศการสอนอย่างชัดเจน และเรื่องให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างจึงมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.45 – 4.49 ต่อไปนี้

ตาราง 4.45 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการสำรวจความต้องการของครู ในรายวิชาที่สอน

ประสบการณ์สอน	มากกว่า 10 ปี			5 – 10 ปี			ต่ำกว่า 5 ปี		
	\bar{X}	3.64	4.01	4.71					
มากกว่า 10 ปี	3.64	-	.37*	1.07**					
5 – 10 ปี	4.01	-	.70**						
ต่ำกว่า 5 ปี	4.71	-	-						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.45 พบว่า การปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.46 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณีพิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.08	3.44	3.97
มากกว่า 10 ปี	3.08	-	.36*	.89**
5 - 10 ปี	3.44		-	.53**
ต่ำกว่า 5 ปี	3.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.46 พบว่า การปฏิบัติกรณีพิเศษภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.47 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.58	3.73	4.05
มากกว่า 10 ปี	3.58	-	.15*	.47**
5 - 10 ปี	3.73	-	-	.32*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.05	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.47 พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี กับประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.48 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		4.00	4.24	4.49
มากกว่า 10 ปี	4.00	-	.24*	.49**
5 - 10 ปี	4.24		-	.24*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.49			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.48 พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี กับประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.49 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการแต่งตั้งครูที่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		ต่ำกว่า 5 ปี	3.99	4.12
ต่ำกว่า 5 ปี	3.99	-	.13*	.44**
5 – 10 ปี	4.12	-	-	.31*
มากกว่า 10 ปี	4.42	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.49 พบว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี กับประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.50 เปรียบเทียบการปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู
ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

การนิตเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
1. ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว					
ระหว่างกลุ่ม	2	22	11.15	11.14**	.00
ภายในกลุ่ม	324	324	1.00		
รวม	326	346			
2. ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	8	4.00	5.62**	.00
ภายในกลุ่ม	324	226	.70		
รวม	326	334			
3. ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลา					
ราชการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.08	.04	.05	.95
ภายในกลุ่ม	324	263	.81		
รวม	326	263			
4. ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู					
ระหว่างกลุ่ม	2	.21	.10	.13	.87
ภายในกลุ่ม	324	252	.78		
รวม	326	252			

ตาราง 4.50 (ต่อ)

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
5. ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	.42 286	.21 .88	.24	.79
รวม	326	286			
6. ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	.65 262	.33 .81	.40	.67
รวม	326	263			
7. จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	.35 289	.18 .89	.20	.82
รวม	326	289			
8. มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ ร่วมกับครอบครัว ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	32 431	16 1.33	12.04**	.00
รวม	326	463			

ตาราง 4.50 (ต่อ)

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
9. ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	6 267	2.75 .82	3.34*	.04
รวม	326	272			
10. มีโครงการให้ครูได้ตรวจสอบภาพทุกปี ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	6 288	3.23 .89	3.61*	.03
รวม	326	295			
รวมด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 324	129 4427	65 14	4.74**	.01
รวม	326	4557			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.50 พบว่า การปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว เรื่องการให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน เรื่องการมีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรื่องการให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เรื่องการมีโครงการให้ครูได้ตรวจสอบภาพทุกปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างจึงมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่
ดังตาราง 4.51- 4.55 ต่อไปนี้

ตาราง 4.51 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการณ์พิเศษภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตาม
ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.80	3.85	4.36
มากกว่า 10 ปี	3.80	-	.05	.56**
5 – 10 ปี	3.85		-	.50**
ต่ำกว่า 5 ปี	4.36			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.51 พบว่า การปฏิบัติการณ์พิเศษภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี และประสบการณ์สอน
มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.52 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณีพิเศษภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.66	3.82	4.03
มากกว่า 10 ปี	3.66	-	.16*	.37**
5 - 10 ปี	3.82		-	.21*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.03			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.52 พบว่า การปฏิบัติกรณีพิเศษภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี กับประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.53 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการมีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษา นอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.18	3.67	3.95
มากกว่า 10 ปี	3.18	-	.49**	.77**
5 – 10 ปี	3.67		-	.28*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.95			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.53 พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี กับประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี และประสบการณ์ สอนต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.54 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี
		3.76	3.82	4.07
มากกว่า 10 ปี	3.76	-	.07	.31*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.82		-	.25*
5 – 10 ปี	4.07			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.54 พบว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.55 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการมีโครงการให้ครูได้ตรวจ สุขภาพทุกปี

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.95	4.19	4.27
ต่ำกว่า 5 ปี	3.95	-	.25*	.32*
5 - 10 ปี	4.19		-	.07
มากกว่า 10 ปี	4.27			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.55 พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์สอน 5 - 10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.56 เปรียบเทียบการปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
1. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	2	21	10.28	9.75**	.00
ภายในกลุ่ม	324	341	1.05		
รวม	326	362			
2. ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	9	4.66	6.31**	.00
ภายในกลุ่ม	324	239	.74		
รวม	326	249			
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	2	6	2.81	3.09*	.05
ภายในกลุ่ม	324	295	.91		
รวม	326	300			
4. ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู					
ระหว่างกลุ่ม	2	3	1.65	2.05	.13
ภายในกลุ่ม	324	260	.80		
รวม	326	263			

ตาราง 4.56 (ต่อ)

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
5. ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.55	.28	.32	.73
ภายในกลุ่ม	324	276	.85		
รวม	326	277			
6. สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2	.77	.86	.42
ภายในกลุ่ม	324	291	.90		
รวม	326	293			
7. เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1	.72	.81	.44
ภายในกลุ่ม	324	286	.88		
รวม	326	287			
8. ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง					
ระหว่างกลุ่ม	2	10	5.18	5.10**	.01
ภายในกลุ่ม	324	329	1.02		
รวม	326	339			

ตาราง 4.56 (ต่อ)

การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	df	SS	MS	F	p-value
9. ให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมเนียมแก่ครู ระหว่างกลุ่ม	2	11	5.65	5.93**	.00
ภายในกลุ่ม	324	308	.95		
รวม	326	320			
10. สำนวณความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศ ภายใน	2	3	1.29	1.28	.28
ระหว่างกลุ่ม	324	328	1.01		
ภายในกลุ่ม					
รวม	326	330			
รวมด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ระหว่างกลุ่ม	2	425	212	13.18**	.00
ภายในกลุ่ม	324	5224	16		
รวม	326	5650			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.56 พบว่า การปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี เรื่องการชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน เรื่องการประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง เรื่องการให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมเนียมแก่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรื่องการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างจึงมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.57 – 4.61 ต่อไปนี้

ตาราง 4.57 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
			3.88	3.92
5 – 10 ปี	3.88	-	.04	.53**
มากกว่า 10 ปี	3.92		-	.49**
ต่ำกว่า 5 ปี	4.41			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.57 พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปีกับประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.58 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.78	3.87	4.16
มากกว่า 10 ปี	3.78	-	.10	.39**
5 - 10 ปี	3.87		-	.29*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.16			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.58 พบว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.59 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการยกย่องเชิดชูเกียรติครู ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.64	3.79	3.96
มากกว่า 10 ปี	3.64	-	.14*	.32*
5 - 10 ปี	3.79	-	-	.18*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.96	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.59 พบว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี กับประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.60 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการประเมินผลการทำงาน ตามสภาพจริง

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 – 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.49	3.79	3.93
มากกว่า 10 ปี	3.49	-	.30*	.44**
5 – 10 ปี	3.79		-	.14*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.93			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.60 พบว่า การปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี กับประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.61 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เรื่องการให้ความดีความชอบ ที่เป็นธรรมเนียมแก่ครู

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.53	3.74	3.99
มากกว่า 10 ปี	3.53	-	.20*	.45**
5 - 10 ปี	3.74		-	.25*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.99			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.61 พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี กับประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกรนิเทศ
ภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ดังตารางที่ 4.62 – 4.63 ต่อไปนี้

ตาราง 4.62 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู

ปัญหาการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน		
1. ผู้บริหาร ไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน	43	44.33
2. ผู้บริหารนิเทศเพียงคนเดียว ครูไม่มีส่วนร่วมในการ นิเทศ	21	21.65
3. การนิเทศไม่ปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่ได้กำหนดไว้ ร่วมกัน	18	18.56
4. หัวข้อของการนิเทศไม่ชัดเจน	15	15.46
รวมเฉลี่ย	97	100
ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว		
1. ผู้บริหารมุ่งคุณภาพงานจนลืมให้ความสำคัญ ในเรื่องส่วนตัวกับครู	49	59.04
2. บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นกันเอง	34	40.96
รวมเฉลี่ย	83	100

ตาราง 4.62 (ต่อ)

ปัญหาการปฏิบัติกรณิศกภายในของผูบริหาร โรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู		
1. ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงเพื่อพิจารณาความดีความชอบ	36	54.55
2. อำนาจการตัดสินใจในการให้ความดีความชอบจะอยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว	30	45.45
รวมเฉลี่ย	66	100

จากตาราง 4.62 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติกรณิศกภายในของผูบริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สำคัญ ได้แก่ ผูบริหารไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน ผูบริหารนิเทศเพียงคนเดียว ครูไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศ การนิเทศไม่ปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน หัวข้อของการนิเทศไม่ชัดเจน ผูบริหารมุ่งคุณภาพงานจนลืมให้ความสำคัญในเรื่องส่วนตัวกับครู บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นกันเอง ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงเพื่อพิจารณาความดีความชอบ และอำนาจการตัดสินใจในการให้ความดีความชอบจะอยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว

ตาราง 4.63 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน		
1. ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการนิเทศ	10	76.92
2. ควรให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในเพิ่มมากขึ้น	3	23.08
รวมเฉลี่ย	13	100.00
ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว		
1. ควรปฏิบัติกับครูเสมือนเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา	31	43.66
2. ควรเห็นความสำคัญของภาระหน้าที่สมาชิกของครอบครัว	27	38.03
3. ควรเยี่ยมบ้านครูเพื่อรับฟังปัญหาสภาพครอบครัวด้วย	13	18.31
รวมเฉลี่ย	71	100.00
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู		
1. ควรยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลักในการให้ความดีความชอบ	12	63.16
2. ควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	7	36.84
รวมเฉลี่ย	19	100.00

จากตาราง 4.63 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู

ที่สำคัญ ได้แก่ ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการนิเทศ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน
เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรปฏิบัติกับครูเสมือนเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรเห็น
ความสำคัญของภาระหน้าที่สมาชิกของครอบครัว ผู้บริหารควรเยี่ยมบ้านครูเพื่อรับฟังปัญหา
สภาพครอบครัวด้วย การให้ความสำคัญความชอบควรยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ควรใช้ระบบ
คุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดของคุณครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว และด้านการสร้างขวัญกำลังใจของคุณครู
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณครูต่อการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของคุณครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้ง 3 ด้าน ตามตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ระดับชั้นสอน และประสบการณ์สอน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศภายในที่เกี่ยวข้อง

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน
2. ครูที่สอนในระดับชั้นสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นครู จำนวน 2,301 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และกลุ่มตัวอย่าง เป็นครู จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งมีความเชื่อมั่น .82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามไปถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. เมื่อส่งแบบสอบถามไปแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดตามโดยวิธีใช้โทรศัพท์ และติดตามด้วยตนเอง ซึ่งได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับจึงเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมรายด้าน และเป็นรายข้อ แล้วเทียบกับเกณฑ์การประเมิน
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพศชายและเพศหญิง วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าเอฟ แบบแบ่ง 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 327 คน เป็นเพศชาย จำนวน 150 คน เพศหญิง จำนวน 117 คน เมื่อจำแนกตามระดับชั้นสอนระดับประถมศึกษา จำนวน 179 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 148 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 134 คน ประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี จำนวน 103 คน และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 90 คน

2. การปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีการปฏิบัติการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก และรายข้อเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีการปฏิบัติกรณิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูชายและหญิง โดยรวมและรายด้านและรายข้อ พบว่า เกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูเพศหญิงมีความคิดเห็นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีการปฏิบัติกรณิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูที่สอนในระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก เรื่องการมีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว เรื่องการร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา เรื่องความเอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน เรื่องการประเมินผลการทำงานตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง และครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีการปฏิบัติกรณิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์สอน 5 -10 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเรื่องการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ครูที่มีประสบการณ์สอน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก อยู่ในระดับปานกลาง และครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก เรื่องการมีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบการปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติกรณิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ใน 3 ด้าน ดังนี้

3.1 มีการปฏิบัติกรณิเทศภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศแตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน

เรื่องการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก เรื่องการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรื่องการกำหนดกรอบการนิเทศการสอนอย่างชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การปฏิบัติการนิเทศภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศแตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือ ครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการมีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 การปฏิบัติการนิเทศภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่เพศแตกต่างกัน ด้านการสร้างขวัญ กำลังใจของครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา เรื่องการสำรวจความพึงพอใจ ของครูต่อการนิเทศภายในมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 การปฏิบัติการนิเทศภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับชั้นต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเรื่องการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร เรื่องการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอน ให้กับครูทุกคน เรื่องการกำหนดกรอบการนิเทศการสอนอย่างชัดเจน เรื่องครูมีส่วนร่วม ในการพัฒนากระบวนการสอน เรื่องการแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

3.5 การปฏิบัติการนิเทศภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับชั้นต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการจัดกิจกรรมให้ครู ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 การปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับชั้นต่างกัน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทั้งหมดไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการร่วม รับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 การปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน ต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ สอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ครูที่มีประสบการณ์สอน 5 -10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.8 การปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ยกเว้นครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี ครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

3.9 การปฏิบัติการณ์พิเศษภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับครู ที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์สอน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นครูที่มีประสบ การณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การปฏิบัติการณ์เทศภายใน มีปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งคุณภาพงานจนลืมให้ความสำคัญในเรื่องส่วนตัวกับครูผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงเพื่อพิจารณาความดีความชอบ บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นกันเอง และอำนาจการตัดสินใจในการให้ความดีความชอบจะอยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว และมีข้อเสนอแนะว่า ควรปฏิบัติกับครูเสมือนเพื่อนร่วมงานมากกว่า ผู้บังคับบัญชาควรเห็นความสำคัญของภาระหน้าที่สมาชิกของครอบครัว ควรเยี่ยมบ้านครูเพื่อรับฟังปัญหาสภาพครอบครัวด้วย ควรยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลักในการให้ความดีความชอบ ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการนิเทศ และควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีข้อประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู มีดังนี้

1.1 ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการนิเทศครูใหม่ มีการแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่ การให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน และผู้บริหารมีการแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงเพื่อให้เป็นที่ปรึกษา กับ ครูบรรจุใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับชารี มณีสรี (2538 : 54 - 59) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศ การศึกษาที่พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำ คือ การช่วยเหลือครูทางด้านวิชาการและด้านบริหาร การปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนโรงเรียนเปิด เพื่อช่วยให้ครูได้คุ้นเคยกับโรงเรียน งานในหน้าที่ใหม่และให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับปรัชญา และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน การจัดสายงานบริหาร กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ครูได้รับ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ บุคลากรต่างๆ ที่ครูจะต้องเกี่ยวข้องกับตลอดจนบริการต่างๆ ภายในโรงเรียนที่ครูจะนำมาใช้ประกอบการสอน การจัดการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อแจ้งครูถึงงานที่ต้องทำเมื่อเปิดภาคเรียนแล้วประชุมตามสายงาน กลุ่มสาระฯ เพื่อร่วมกันทำแผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน ถ้าปรากฏว่า

หลังจากผู้บริหารโรงเรียนได้นิเทศให้คำแนะนำต่างๆ แล้วการสอนของครูไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร ผู้บริหารโรงเรียนควรจะบริการให้ครูมีโอกาสเยี่ยมชมชั้นเรียนอื่นๆ ซึ่งอาจเป็น โรงเรียนเดียวกัน หรือ โรงเรียนอื่นก็ได้

การสังเกตการสอนในชั้น ผู้บริหารโรงเรียนไปสังเกตการณ์สอนในชั้นต่างๆ ทั้งนี้ มิใช่เพื่อจับผิดครู แต่เพื่อจะได้หาวิธีช่วยเหลือครูในด้านเนื้อหา วิธีสอน การใช้สื่อการวัดผลและ ประเมินผล การควบคุมชั้นขณะทำการสอน เมื่อมีปัญหาที่จะให้คำปรึกษาด้านนั้นๆ เพื่อแก้ไขและ ปรับปรุงให้ดีขึ้น การสาธิตการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ดูการสาธิตการสอน ตามสมควร ทั้งนี้เพื่อครูจะได้เห็นขั้นตอนในการดำเนินการสอน เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้มีการซักถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจอย่างกว้างขวาง การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล หรือเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารควรจัดทำตารางเวลาว่างเป็นประจำ เพื่อให้ครูมีโอกาสขอคำปรึกษา ได้สะดวก เมื่อครูมีปัญหาไม่เข้าใจเกี่ยวกับการสอนหรือการจัดกิจกรรมใดๆ นิเทศด้วยการประชุม เชิงปฏิบัติการแบบต่างๆ ให้ครูได้ศึกษาและปฏิบัติจริงในเรื่องที่สนใจ โดยเฉพาะการอบรมครู ผู้บริหารโรงเรียน อาจจัดอบรมครูใน โรงเรียนของตนเองหรือร่วมกับ โรงเรียนใกล้เคียง โดยหัวข้อ อบรมนั้นมาจากความต้องการของครูและสอดคล้องหรือสัมพันธ์กับการเรียนการสอน การบริหาร ภายในโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ได้จัดทำขึ้นเช่น มหาวิทยาลัย ครูสภาควรส่งครูไปร่วมอบรมด้วย การจัดสัมมนาครู โดยผู้บริหารการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการสอนเช่น วิธีสอน การผลิตสื่อการสอน การพัฒนาการของเด็กและอื่นๆ จัดหาหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการ ตำราต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ความรู้ เพื่อพัฒนา การเรียนการสอนและส่งให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พัฒนาห้องสมุด ทั้งห้องสมุด ของโรงเรียน ห้องสมุดครูและห้องสมุดของกลุ่มสาระฯ ในด้านบรรยากาศภายในห้องเรียน เช่น แสงสว่าง โต๊ะเก้าอี้สำหรับนั่งอ่านหนังสือ ความสะอาดในห้องเรียน กระจ่างต้นไม้ภายในห้อง และ ยังรวมถึงตำราทางวิชาการใหม่ๆ

การแนะนำครูให้ใช้ห้องสมุดถูกต้องสม่าเสมอ เพื่อครูจะได้แนะนำนักเรียนให้ใช้ห้องสมุด อีกด้วย นิเทศด้วยการจัดโตดทัศนศึกษาให้แก่ครูได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน สนับสนุนให้ ครูใช้อุปกรณ์เหล่านั้น ถ้าปรากฏว่าครูใช้ไม่เป็น จัดทำอุปกรณ์ไม่เป็น ผู้บริหารโรงเรียนควรแนะนำ สาธิตหรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูได้พัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น สนับสนุนให้ครู ไปศึกษาต่อทั้งภาคปกติและนอกเวลาเพื่อครูจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นและบังเกิด ผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคต

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของภานุวัฒน์ จุลโศด (2534 : 36-37) ซึ่งวิจัยเรื่อง การศึกษานิเทศก์ภายใน โดยสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ที่พบว่า ผู้บริหารถือว่ามียุทธศาสตร์สำคัญในการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อต้องการที่จะทราบความก้าวหน้าหรือทราบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นความร่วมมือของบุคลากรภายใน โรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการคิดหาเทคนิคการนิเทศภายใน มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

1.2 ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้เกียรติครู ในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีการให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู และคอยให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับชารี มณีสรี (2538 : 54 - 59) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศ การศึกษา ที่พบว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนต้องทำ คือ การช่วยเหลือครู ด้านส่วนตัว เพื่อให้การเรียนการสอนใน โรงเรียนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารควรจะสอดคล้องดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของครูที่อยู่ในปกครอง ควรให้ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ จนกระทั่งครู สามารถปรับปรุงทั้งในด้านส่วนตัวและปัญหาการทำงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยภูมิ ยศรุ่งเรือง (2549 : 67) วิจัยเรื่องการปฏิบัติงานนิเทศภายในของ โรงเรียนบ้านสระกุด อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาช่วยให้บุคลากรใน โรงเรียน สามารถปฏิบัติงานในขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับระเบียบวิธีการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน ขั้นตอนการดำเนินงานที่ดีและต่อเนื่องสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้การนิเทศการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ทำการนิเทศจะต้องทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามภารกิจ และกระบวนการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี ร่วมชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน มีการสำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคนและให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับชารี มณีสรี (2538 : 54 - 59) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศการศึกษา ที่พบว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนต้องทำ คือ การสร้างขวัญของคณะครูในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีการเสริมสร้างเจตคติของบุคคลแต่ละคนในโรงเรียน ให้มีความรู้สึกปลอดภัย อบอุ่น รักอาชีพ รักหมู่คณะ พยายามทำงานด้วยความเต็มใจและพอใจใน ด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอน ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมสภาพการทำงาน จัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครู สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครูและส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึก พึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 13) ซึ่งวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการ พบว่า การนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดการศึกษา และบริหารสถานศึกษาในการพัฒนา การศึกษาสายสามัญ หรือสายอาชีพ ต่างก็ต้องการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมบริหารสถานศึกษา การนิเทศภายในจึงเป็น กระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ประสบการณ์และทักษะต่างๆ ในการนิเทศต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ต้องการขวัญกำลังใจ และการสนับสนุน จากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน

เปรียบเทียบการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู มีประเด็นอภิปรายดังนี้

1. การปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศของครู

1.1 ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร

มีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการสำรวจความต้องการของครู ในรายวิชาที่สอน มีการแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่ มีการสำรวจความต้องการของครู ในรายวิชาที่สอน มีการร่วมประชุมครูเพื่อระดมความคิดแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และผู้บริหาร มีการกำกับติดตามผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับจิราวัตร สุขเกษม (2546 : 116 – 119) ซึ่งวิจัยเรื่อง การพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนมิตรภาพ สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่พบว่า กระบวนการ พัฒนาการนิเทศภายในใช้การประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการ ได้ข้อสรุปปัญหาดังนี้คือ ในการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการ ครูยังขาดความเข้าใจในระบบการนิเทศภายใน จึงได้จัดกรอบการนิเทศใน 3 ด้าน คือ การสังเกตการสอน การตรวจแผนการสอน และการใช้สื่อการสอน เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนาตามแผน ปราบกฏผลดังนี้ การสอนส่วนใหญ่มีการเตรียมการสอนมีสื่อประกอบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีความมั่นใจจัดทำแผนการสอนผู้สอนและมีความพึงพอใจในระดับมาก

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับศรายุทธ ปาปะกั้ง (2550 : 60) ซึ่งวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านเสด็จทอง อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ที่พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษามีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานใน ขอบข่ายที่ของตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่ กำหนดไว้จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขั้นตอนใน การดำเนินงานที่ดีและต่อเนื่องสอดคล้องสัมพันธ์กันเพื่อให้การนิเทศการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ทำการนิเทศจะต้องทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามภารกิจ และกระบวนการได้ อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

อย่าไรก็ดีผลการวิจัยครั้งนี้ยังขัดแย้งกับมารวย วันละ (2550 : 73) ซึ่งวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านนาตาล อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า การพัฒนาระบบ นิเทศภายในทำให้กระบวนการนิเทศภายในมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม บรรลุผลการเปลี่ยนแปลง ภายในโรงเรียน ทั้งในระบบและบุคลากร ครูสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะจากการนิเทศ ไปพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การนิเทศยังมีจุดอ่อนในทางปฏิบัติ ผู้บริหารควรกำกับติดตามในการปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการพัฒนาครูผู้ทำการ นิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการนิเทศ ซึ่งจะทำให้การนิเทศภายในประสบผลสำเร็จ ได้ตามเป้าหมาย

1.2 ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว จัดให้มีโครงการให้ครูได้ตรวจสอบสุขภาพทุกปี มีการให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู และกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติกรนิเทศที่ดี และมีความต่อเนื่อง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับศรายุทธ ปาปะกัง (2550 : 60) ซึ่งวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบกรนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเสด็จทอง อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ที่พบว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารกรการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพกรการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับวิธีการดำเนินงานที่กำหนดเอาไว้ จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดีและต่อเนื่องสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้กรนิเทศกรศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การปฏิบัติกรนิเทศภายในจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ทำกรนิเทศจะต้องทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามภารกิจ และกระบวนการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี ผู้บริหารร่วมชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน และครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โดยการสร้างขวัญกำลังใจครู

ผลการวิจัยสอดคล้องกับไพรวลัย รัตนพลที (2547 : 172 – 175) ซึ่งวิจัยเรื่อง การพัฒนากรนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมกรเรียนกรสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านสนามชัย อำเภอนากลาง สำนักงานเขตพื้นที่กรศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการดำเนินกรนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมกรเรียนกรสอนแบบบูรณาการตามกรอบกรศึกษาทั้ง 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ชั้นวางแผนกรนิเทศ ชั้นเตรียมกรนิเทศ ชั้นดำเนินกรนิเทศ ชั้นกรสร้างขวัญและกำลังใจ และชั้นกรประเมินผลการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) ที่พบว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคน เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน พัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน

2. การปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามระดับชั้นสอนของครู

2.1 ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีศิลปการพูดต่อการปฏิบัติกรนิเทศภายในแตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในแตกต่างกัน

2.2 ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาให้ความสำคัญมีระดับการปฏิบัติกรนิเทศภายในโรงเรียนที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับชัยภูมิ ยศรุ่งเรือง (2549 : 67) ที่พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับระเบียบวิธีการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดีและต่อเนื่องสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้การนิเทศการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติกรตามกระบวนการนิเทศภายในจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ทำกรนิเทศจะต้องทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามภารกิจ และกระบวนการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติกรนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความจริงใจ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติกรนิเทศแตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับวันแซร์ (Wanzare . 2005 : 3651 - A) ที่พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศมีส่วนสัมพันธ์กับการใช้คำถามต่างๆที่ขาดความคงเส้นคงวา ขาดความจริงใจและการไม่ให้เกิดริติแก่ผู้ขอรับการปรึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ให้คำปรึกษาขาดทักษะการนิเทศ ซึ่งไม่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นิเทศ และไม่ค่อยได้รับการใส่ใจเท่าที่ควรจากครูผู้สอน

3. การปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์สอนของครู

3.1 ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอนครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ยกเว้นครูที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี จะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีความเชื่อ และมีทัศนคติเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมเยอร์ (Meyer. 1999 : 3306 -A) ได้ศึกษาความเชื่อเชิงปรัชญาและการปฏิบัติการณ์เทศภายในของครูใหญ่โรงเรียน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการนิเทศ โดยผู้บริหารมีลักษณะเป็น 3 ประเภท คือ ผู้ร่วมมือ แบบไม่สั่งการ และทั้ง 2 แบบ ซึ่งผู้บริหารทั้ง 3 แบบมีความเชื่อในเชิงปรัชญาการนิเทศ 6 ใน 10 ข้อ แตกต่างกัน การที่ครูใหญ่มีความเชื่อเชิงปรัชญาแตกต่างกัน ในเรื่องการนิเทศดังนั้นความเชื่อซึ่งแสดงออกมาในรูปของเจตคติการรับรู้ของครูใหญ่จึงเป็นพื้นฐานสำหรับการนำไปสู่การเสนอแนะกระบวนการนิเทศของโรงเรียนซึ่งขาดความสอดคล้องระหว่างรูปแบบการนิเทศที่ใช้จริงกับรูปแบบที่เสนอแนะ

3.2 ด้านการช่วยเหลือครูทางส่วนตัว ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการณ์เทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ยกเว้นครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี จะมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติการณ์เทศภายในที่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนไม่เข้าใจการปฏิบัติการณ์เทศภายใน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับเจนทรี (Gentry. 2003 : Abstract) ได้ศึกษาการเผชิญปัญหาในการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การวิจัยแบบกรณีศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทัศนคติของอาจารย์ใหญ่จากโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา 4 แห่ง ในเรื่องเกี่ยวกับการให้คำนิยามของคำว่าการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน กระบวนการในการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียน บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศการสอนภายในวิธีการที่อาจารย์ใหญ่ใช้เพื่อการจัดการนิเทศครู และ โครงสร้างของโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา การวิจัยใช้วิธีการดำเนินการแบบการศึกษาเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่ไม่สามารถกล่าวถึงความหมายของคำว่านิเทศได้อย่างชัดเจน ถูกต้องน แต่ค่อนข้างให้คำนิยามการนิเทศ คือการประเมินมากกว่าปัจจัยซึ่งช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศ คือ ความไว้วางใจและลักษณะของการบริหาร

3.3 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์สอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ยกเว้นครูที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี จะมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี ที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารไม่มีแผนการปฏิบัติการนิเทศภายในด้านการสร้างขวัญกำลังใจครู และผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ ดูแลบทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแลงก์ฟอร์ด (Langford, 2007 : Abstract) ได้ศึกษาความเข้าใจในบทบาทของครู ก่อนให้คำปรึกษา และหน้าที่ของผู้นิเทศใน โรงเรียน พบว่าในปีที่ผ่านมา โรงเรียนได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของสาธารณชน และเริ่มมีความสำคัญมากขึ้น ความต้องการในการชี้แจงถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เท่ากับการให้อำนาจกับพันธมิตรและการออกกฎหมายของสหรัฐ อเมริกา โดยมีเจตนาที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาสำหรับนักเรียนทั้งหมด จุดมุ่งหมาย ในการใช้ความสามารถในการชี้แจงถึงการจัดการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญใน โรงเรียนถูกเรียกตัวเข้ามาทำงานร่วมกันในการพัฒนาการเรียนของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนมีมาตรฐาน ผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดการศึกษาต้องสนับสนุนการทำงานร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญใน โรงเรียน และนักการศึกษาต้องมีความเข้าใจในการทำงานที่เป็นทีมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทของครูก่อนให้คำปรึกษา และหน้าที่ของผู้นิเทศใน โรงเรียน พบว่า เป็นประโยชน์ด้านความมีเหตุมีผลของความรู้ที่ครูก่อนให้คำปรึกษามีบทบาทและหน้าที่ในโรงเรียนในฐานะครูผู้นิเทศ พวกเขา มีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และเมื่อได้รับการฝึกปฏิบัติบ่อยๆ หรือได้รับความเอาใจใส่ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ของการเป็นผู้ปรึกษาใน โรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องความประพฤติก และความมีเหตุมีผลของระดับกลุ่มของครูก่อนให้คำปรึกษาความรู้ด้านหน้าที่การให้คำปรึกษา และความเข้าใจในการเป็นความสำคัญและหน้าที่ของผู้นิเทศใน โรงเรียน มีอิทธิพลในการเลือกที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การปฏิบัติมีความแตกต่างกันของกลุ่มในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญและความเอาใจใส่ในบทบาทและหน้าที่ของการ ให้คำปรึกษาในโรงเรียน ผลของการศึกษาบอกให้รู้ถึงครู ก่อนให้คำปรึกษามีความรู้และบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นิเทศในโรงเรียน การให้คำปรึกษามีความสำคัญต่อหน้าที่ของผู้นิเทศ และการได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการให้การศึกษา ในเรื่องความเอาใจใส่ต่อบทบาทของผู้นิเทศ ผลที่เกิดขึ้น

ทำให้รู้ถึงความสำคัญของครูให้บริการครูก่อนให้คำปรึกษามีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในหน้าที่ผู้นิเทศ พบว่า ครูในระดับประถมศึกษาที่มีความรู้ในบทบาทของผู้ให้การนิเทศมากกว่าครูระดับชั้นมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากวัตถุประสงค์และผลการวิจัย เรื่อง การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานมาใช้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดครูให้ได้สอนตรงตามวิชาเอกเพื่อให้ครูได้สอนตามวิชาที่ตนเองถนัด
2. ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง

อยู่เสมอ

3. ควรมีการสำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอนเพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน
4. ควรพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
5. ควรนำผลการนิเทศภายในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเรื่องเดียวกันนี้ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นเพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนปฏิบัติการนิเทศภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรทำการวิจัยเรื่องเดียวกันนี้โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย
3. ควรทำการวิจัยเรื่องเดียวกันนี้โดยมีการเพิ่มเติมตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามเพื่อให้ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษามากยิ่งขึ้น
4. ควรทำการวิจัยเรื่องเดียวกันนี้โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล ศิริบรรณ. (2550). เอกสารพัฒนาความรู้การบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา

ชุดที่ 9/2539. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.

กรองทอง จิระเชษฐกุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ชารอักษร

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์

กิตติ ปาปะโคน. (2538). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.

เกรียงเลิศ ติธรรมเจริญ. (2544). การศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคการนิเทศ

ภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี.

จิราวัตร สุขเกษม. (2546). การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมิตรภาพ สังกัดกรมสามัญศึกษา

อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิระ งามศิลป์. (2549). เตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา(สพฐ.) ชุดที่ 1 ความรู้ความสามารถด้าน

การบริหารงานในหน้าที่. ชัยภูมิ : ม.ป.พ.

ฉัตรชัย มุระดา. (2540). การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบและเจตคติต่อการนิเทศภายใน

โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชัด บุญญา. “เมื่อนิเทศทางไกล,” หลักการแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่. 2546.

<[http://22www. Geocities. com/ptlk2002/inter2.htm](http://22www.Geocities.com/ptlk2002/inter2.htm)> 15 ตุลาคม 2554.

ชัยภูมิ ขสรุ่งเรือง. (2549). การพัฒนาระบบนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านสระกุด อำเภอโนนทอง

จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชารี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.
- ชารี มณีศรี. (2542 ก). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุรพาสาส์.
- ชารี มณีศรี. (2542 ข). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.
- ชุมพร ตั้งประเสริฐวงศ์. (2550 : 65). การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2536). การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี :
ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
_____. (2546). การบริหารวิชาการ (Academic Affairs Administration).
(พิมพ์ครั้งที่ 2). ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ : มหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ทศนา แคมณี. (2542). การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์
- ทำนอง หอมหวล (2548 : 170 – 173). การบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน อำเภอหนอง
จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2531). การนิเทศแบบคลินิก. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- บันลือ พดุกษวัน. (2536). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
_____. (2537). การนิเทศภายในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือง ไตรเรืองวรรัตน์. (2544). คู่มือกันหลงทางหากมุ่งสู่ HA. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อาร์ ดี พี.
- ประคอง วรรณสูตร. (2525). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เจริญผล.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. บุรีรัมย์ :
ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประเสริฐ เชนฐพันธ์. (2542). การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.

- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ไพจิตร อภัยจิตร. (2554). ศึกษาวิเคราะห์ชำนาญการพิเศษ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.
- ไพรวลัย รัตนพลที. (2547). การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านสนามชัย อำเภอากลาง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาณุวัฒน์ จุลโสศ. (2534). การศึกษานิเทศก์ภายในโดยสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- มงคล สุขกรรม. (2546). การบริหารนิเทศการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2526). 5 ปี มสท. 5 กันยายน พ.ศ. 2526 มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มารวย วันละ. (2550). การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านนาตาล อำเภอโพธิ์ชัย
จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2543) “การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการ
การศึกษาประจำ โรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไมยมิตร ป้องวิชัย. (2546). การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย
กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนโคกหนองแวง อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เขวภา เฉชะอุบต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ :
เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.

วงเดือน พายุพัด. (2547). การพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนอนุบาลชัยภูมิ อำเภอเมือง

จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชรินทร์ ทรัพย์มี. (2548). การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจการพิมพ์.

วัชราน เล่าเรียนดี. (2545). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ. โครงการส่งเสริมการผลิต

ตำราและเอกสารการสอน. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม : คู่มือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2536). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิลาส สิงห์วิสัย. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1-8 .

(พิมพ์ครั้งที่ 13). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วีรสิทธิ์ กิติพิเชษฐสุวรรณ. (2532). การนิเทศภายในห้องเรียนเชิงปฏิบัติการ. พิมพ์ครั้งที่ 2.

อุบลราชธานี : โรงพิมพ์รุ่งศิลป์การพิมพ์.

ศรายุทธ ปาปะกัง. (2550). การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านเสด็จยางทอง

อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร :

ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทคนิคฯ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ :

ดวงกมลสมัย.

สังข์ อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ : ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สังข์ อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.

สมชัย อัมภา. (2549). สรุปย่อเนื้อหาโรงเรียนนิติบุคคล ครุพันธุ์ใหม่ 4. อุทัยธานี : ม.ป.พ.

สมบูรณ์ ถาวรกิจ. (2547). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา

สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

- เสถียร เทียงธรรม. (2542). การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. รายงานการค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). หลักการทำและเขียนผลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนันทา สุนทรประเสริฐ. (2545). การเขียนแผนการสอนแนวปฏิรูปการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย.
- สุมาลี สว่างสุข. (2548). การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง 8 อำเภอบ้านกรวด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรวัช ศรีธวัช. (2532). เทคนิคการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). “การนิเทศภายใน หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน,” วารสารวิชาการ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). การบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สุริย์มาศ สุขกสิ. (2549). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษณินิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์. (2528). หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายใน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- อนุก ส่งแสง. (2540). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- Gentry, G. C. (2003). “A Case Study : The Issues High School Principals Encounter with Instructional Supervision. ” *Dissertation Abstracts International*. 20 (7) : 1407–1420.
- Kircher, R. L. (2007). “Counselor Educators' Perceptions of the Preparation of School Counselors for Advocacy.” *Dissertation Abstracts International*. 16 (2) : 248–253.
- Langford, D. T. (2006). “Preservice Teachers' Perceptions of the Role and Function of the School Counselor.” *Dissertation Abstracts International*. 77 (9) : 27–32.

- Meyer, J. H. (1999). "A Study of Elementary Principals Philosophical Beliefs and Platforms Regarding Supervision and Their Recommendations for Changes in Current Practices." **Dissertation Abstracts International**. 18 (3) : 59-68-A.
- Wanzare, Z. O. (2005). "Internal Institutional Supervision in Public Secondary Schools in Kenya." **Dissertation Abstracts International**. 85 (618) : 47-54.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๔๐๘๔.๒๓๐/๘๐

โรงเรียนบ้านหนองกวางทอง
ตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๒๔๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

เนื่องด้วยนายกฤษขจร ศรีถาวร ตำแหน่ง ครู อันดับ ก.ศ. ๑ โรงเรียนบ้านหนองกวางทอง กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา กำลังทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ดังนั้น โรงเรียนบ้านหนองกวางทองจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อขอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนโยบายการนิเทศภายในของเขตพื้นที่การศึกษา ข้อมูลโรงเรียน ข้อมูลครู ข้อมูลนักเรียนและข้อมูลพื้นฐานอื่นๆ ที่ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายประดิษฐ์ มาตราช)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกวางทอง

ธุรการ โรงเรียน

044-630089

085-7393996



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖ ๑๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณไพจิตรต์ อภัยจิตร

ด้วย นายกฤษชกร ศรีถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๑๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณเพิ่มรุธ บุบผามาตะนัง

ด้วย นายกฤษชกร ศรีถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๑๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณประดิษฐ์ มาตราช

ด้วย นายกฤษชกร ศรีถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๓๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย นายกฤษชกร ศรีถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า

เรื่อง

การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนต่อการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อในแต่ละตอน เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงและแก้ไขบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนต่อการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาในภาพรวมซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับชั้นสอน และประสบการณ์การสอน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งครอบคลุมงานนิเทศภายใน 3 ด้าน คือ การช่วยเหลือครูทางด้านวิชาการ การช่วยเหลือครูด้านส่วนตัว และการสร้างขวัญกำลังใจของคณะครู มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- | | | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| เพศ | <input type="radio"/> | ชาย |
| | <input type="radio"/> | หญิง |
| ระดับชั้นที่สอน | <input type="radio"/> | ระดับประถมศึกษา |
| | <input type="radio"/> | ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น |
| ประสบการณ์สอน | <input type="radio"/> | ต่ำกว่า 5 ปี |
| | <input type="radio"/> | 5 – 10 ปี |
| | <input type="radio"/> | มากกว่า 10 ปี |

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งเกณฑ์การพิจารณามีอยู่ 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|-----------|---------|--|
| น้ำหนัก 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติมากที่สุด |
| น้ำหนัก 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติมาก |
| น้ำหนัก 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติปานกลาง |
| น้ำหนัก 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติน้อย |
| น้ำหนัก 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติน้อยที่สุด |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้แสดง
บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติกรณิศกภายในโรงเรียน

หัวข้อ	การบริหารการณิศกภายในของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับผลการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน					
2	จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก					
3	ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน					
4	นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร					
5	เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน					
6	ตรวจแผนการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
7	ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน					
8	กำหนดกรอบการณิศกการสอนอย่างชัดเจน					
9	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน					
10	แต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่					
11	ด้านการช่วยเหลือครูในเรื่องส่วนตัว ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว					
12	ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน					
13	ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ					
14	ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู					
15	ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม					
16	ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ					
17	จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
18	มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว					
19	ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
20	มีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี					

หัวข้อ	การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับผลการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี					
22	ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน					
23	ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
24	ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู					
25	ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา					
26	สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ					
27	เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน					
28	ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง					
29	ให้ความดีความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู					
30	สำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน					
รวม						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อ
 ปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน
คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน
 ของท่านในเรื่องต่อไปนี้

1. ด้านการช่วยเหลือครูทางการสอน

1.1 ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

2. ด้านการช่วยเหลือครูในเรื่องส่วนตัว

2.1 ปัญหา

.....

.....

2.2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของครู

3.1 ปัญหา

.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นักศึกษาปริญญาโท ผู้วิจัยสาขาการศึกษาระดับปริญญาโท

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ภาคผนวก ค

คำอ่านจําแนกของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3	รวม	IOC
สำรวจความต้องการของครูในรายวิชาที่สอน	1	1	0	2	0.67
จัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอก	1	1	1	3	1
ติดตามนิเทศการสอนเป็นประจำทุกเดือน	1	0	1	2	0.67
นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร	1	1	1	3	1
เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนให้กับครูทุกคน	1	1	1	3	1
ตรวจแผนการสอนแล้วให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	1	1	1	3	1
ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิคการสอน	1	1	1	3	1
กำหนดกรอบการนิเทศการสอนอย่างชัดเจน	0	1	1	2	0.67
ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการสอน	1	1	1	3	1
แต่งตั้งครูที่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	1	1	1	3	1
ส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว	1	1	1	3	1
ให้เกียรติครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรทั้งในและนอกเวลาราชการ	1	1	1	3	1
ให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวแก่ครู	0	1	1	2	0.67
ให้ความช่วยเหลือครูตามความเหมาะสม	1	1	1	3	1
ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาตามความสนใจ	1	1	1	3	1
จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	3	1
มีโครงการให้ครูได้ทัศนศึกษานอกสถานที่ร่วมกับครอบครัว	1	0	1	2	0.67
ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	1	1	1	3	1
มีโครงการให้ครูได้ตรวจสุขภาพทุกปี	1	1	1	3	1

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3	รวม	IOC
ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการที่ดี	1	1	1	3	1
ชื่นชมแสดงความยินดีกับครูที่มีผลงาน	1	1	1	3	1
ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1	1	1	3	1
ให้ความสนใจความมั่นคงในอาชีพครู	1	1	1	3	1
ร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1
สนับสนุนให้ครูมีผลงานทางวิชาการ	1	1	1	3	1
เอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	1	1	1	3	1
ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	1	0	1	2	0.67
ให้ความสำคัญความชอบที่เป็นธรรมแก่ครู	1	1	1	3	1
สำรวจความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1
รวม	28	27	29	84	0.93

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Case	Vallid	20	100
	Exclueda	0	0
	Total	20	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.818	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
AA	4.28	.23232	20
BB	4.09	.26651	20
CC	4.07	.23864	20
AC	4.15	.18177	20

Item - Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If item Deleted
AA	20.615	8.65553	.6245	.7629
BB	20.805	8.21553	.6145	.7545
CC	20.830	8.73789	.5799	.7749
AC	12.450	2.97368	1.0000	.5822

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of items
2.49	1.189474	1.09063	4

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายกฤษขจร ศรีถาวร

วัน เดือน ปีเกิด 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2515

ที่อยู่ 47 หมู่ 6 บ้านนาจาน ตำบลเมืองไผ่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติการศึกษา

- 2528 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโคกปราสาท
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
- 2531 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านโคกสูงใหญ่
อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น
- 2537 มัธยมศึกษาปีที่ 6 การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดบุรีรัมย์
ศูนย์โรงเรียนบ้านหนองบัวลี อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
- 2542 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยภัฏบุรีรัมย์
อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
- 2555 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติการทำงาน

- 2549 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนา
อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์
- 2552 ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนวัดหนองนกคุ้ม
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา
- 2553 ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนบ้านสำราญ
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
- 2554 ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนบ้านหนองกวาทอง
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์