



ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี เขต 2  
PROBLEMS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING THE  
INTERNAL SUPERVISION IN SECONDARY SCHOOLS  
UNDER BURIRAM EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 2

วิทยานิพนธ์

ของ

จินดา กรองทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2552

อธิการบดีเป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

|                  |   |                        |  |
|------------------|---|------------------------|--|
| ชื่อเรื่อง       | ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 |                        |  |
| ผู้วิจัย         | จินดา กรองทอง   |                        |  |
| กรรมการผู้ควบคุม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ คู่เงิน   | ประธานกรรมการ          |  |
|                  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิวัฒน์ ก้อยพุกพันธ์   | กรรมการ                |  |
|                  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นวมินทร์ ประชามันท์  | กรรมการ                |  |
| ปริญญา           | ศาสตรมหาบัณฑิต  | สาขา การบริหารการศึกษา |  |
| สถานศึกษา        | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  | ปีพิมพ์ 2552           |  |

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามกระบวนการนิเทศภายใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ด้านการส่งเสริมคุณธรรม ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร และด้านการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 15 คน และครู จำนวน 237 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) โดยจัดประชุม ณ โรงเรียนกระสังวิทยาคม และโรงเรียนพลับพลาชัยวิทยาคม มีผู้เข้าร่วมประชุม 7 คน และ 10 คน ตามลำดับผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านกระบวนการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และโดยภาพรวมพบว่า การปฏิบัติทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29
2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากการประชุมสนทนากลุ่มย่อย(Focus Group) มีดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน คือ ผู้นิเทศภายในควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศภายในได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และควรมีการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของผู้รับการนิเทศก่อนการวางแผนเพื่อให้ได้แผนการนิเทศที่มีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนางานของผู้รับการนิเทศและ ไร ธิเรียนมากที่สุด

2.2 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน คือ ผู้นิเทศควรนิเทศให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และควรมีการบูรณาการแผนการนิเทศเข้ากับการปฏิบัติงานประจำของครู เพื่อเป็นการลดภาระงาน และสร้างความรู้สึกร่วมว่าการนิเทศภายในเป็นเรื่องปกติที่สอดคล้องกับภาระงานประจำ

2.3 ด้านการจูงใจผู้รับการนิเทศ ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน คือ ผู้นิเทศภายใน ต้องเป็นผู้ปราศจากอคติที่ฝังใจ และต้องนิเทศซึ่งสร้างเสริมค่านิยม มากกว่าการติ และที่สำคัญ ผู้นิเทศภายในต้องมีทักษะในการพูด ต้องหมั่นศึกษาความรู้คู่สมรรถนะของตนเอง นำสิ่งต่างๆ รวมทั้งสารคดีเบื้องต้น ได้ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความเชื่อมั่น

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน คือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการนิเทศภายใน และผู้นิเทศภายในควรรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการนิเทศที่สร้างควมพึงพอใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ

2.5 ด้านการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน คือ หลังจากการดำเนินการนิเทศภายใน ควรมีการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในและมีการนำเสนอข้อบกพร่องของครูไปคร ณาตักสภารายชั้น หน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหารต้องพร้อมที่จะรับข้อเสนอแนะ ปรึกษาหารือในสิ่งที่ดีขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กร ให้มีคุณภาพต่อไป

|          |  |
|----------|--|
| TITLE    | Problems and Guidelines for Developing the Internal Supervision in Secondary Schools under Buriram Educational Service Area Office 2                                     |
| AUTHOR   | Jinda Krongtong  |
| ADVISORS | Assistant Professor Dr. Prasert Phoongern, Thesis Advisor<br>Assistant Professor Niwat Kanlayapruet, Co-advisor<br>Assistant Professor Dr. Nawamin Prachanan, Co-advisor |
| DEGREE   | Master of Education Major Educational Administration   |
| SCHOOL   | Buriram Rajabhat University Year 2009  |

#### ABSTRACT

The purposes of this research were to study problems and propose the guidelines for developing the internal supervision in secondary schools under Buriram Educational Service Area Office 2 in 5 procedures as follows: planning, process, motivation, participation, and evaluation as perceived by 15 administrators and 237 teachers. Research tool is a questionnaire. The confidence level of questionnaire is 0.98. The data were gathered and analyzed by the utility of percentage, means, and standard deviation. The focus group discussion was done at Krasangpitayakom School and Phatplachaipittayakom School and the number of participants were 7 and 10 respectively.

The results of the study were below.

1. The results of internal supervising. The secondary schools under the supervision of Buriram Educational Service Area Office 2 has planned the internal supervising most ( $\bar{X} = 3.38$ ), while they did the supervising process least ( $\bar{X} = 3.19$ ). The total figure of their internal supervising was moderate level ( $\bar{X} = 3.29$ ).

2. The guidelines for developing the internal supervising gained from Focus Group Discussion were as follows:

2.1 Planning the internal supervising. The guidelines were the internal supervisors should give a chance for teachers of the supervised schools participate in planning; and there should be surveys for opinions and needs of the supervised teachers before planning. This was done to gain supervising plans which suited properly to the needs in task development of the supervised teachers.

2.2 The internal supervising process. The guidelines were the supervisors should supervise accordingly to the time set ; and there should be an integration of the plan for supervising to the annual working of the teachers. These action would reduce the tasks and make the teachers realize that the internal supervising was the common task inserted in the general tasks.

2.3 Motives for achievement. The suggestions were the supervisors must supervise without bias ; supervise creatively ; give suggestions more than blaming ; and the most important was the supervisors must have the art of speaking , always work hard to gain more knowledge, and be able to commend and give basic demonstration. The supervised teachers would be self – confident with those supervising.

2.4 The participation of the personnels. The researcher found that the supervisors should give a chance for the supervised teachers to participate in all the process of internal supervision and listen to those teachers opinions for taking their points of view to practice. Those teachers would be satisfied.

2.5 Thing to do after the assessment of internal supervising. The samples suggested a meeting to conclude the results of the evaluation and present all the findings to public; the headquarters of the schools ; and the administrators must be ready to encounter changes and solve the found problems to develop their working places for better quality.

## ประกาศศุภกฤตการ

วิทยาลัยพยาบาลบรมิถุบาลบุรีรัมย์ ได้รับเกียรติจากคุณครูและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน ประธานกรรมการควบคุมวิทยาลัยพยาบาลบรมิถุบาลบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ปวีระจันทร์ กรรมการควบคุมวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส สุวรางทิพย์ และ ดร.นฤมล สมคุณา ที่ให้คำปรึกษา เสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้เอื้ออำนวยความสะดวกงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ช่วยอายุ ทั้ง 5 ท่าน คือ นายชีวพัฒน์ วรรณ ไกรโรจน์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมแสงพิทยาคม นายปกรณ์ วิทิตปี ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนสูงเนินพิทยาคม - นายนรินทร์ ทวณเจริญ ศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 นางพัฒนา เกื้ออินทร์สงเคราะห์ นายอนุการพิเศษ โรงเรียนกระสังพิทยาคม และนางจำลองอักษรณ์ คงประสาธน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำค่าพิทยาคม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่ดี ครบถ้วนแก่ใจ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนพลับพลาชัยพิทยาคม คณะครู โรงเรียนพลับพลาชัยพิทยาคม อีกรักสิ่งงามเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุนด้านข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณครู และอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

จินดา ครอบทอง

## สารบัญ

| บทที่    |                                       | หน้า     |
|----------|---------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>บทนำ</b>                           | <b>1</b> |
|          | ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา        | 1        |
|          | ความมุ่งหมายของการวิจัย               | 4        |
|          | ความสำคัญของการวิจัย                  | 4        |
|          | ขอบเขตของการวิจัย                     | 4        |
|          | นิยามศัพท์เฉพาะ                       | 6        |
| <b>2</b> | <b>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> | <b>8</b> |
|          | แนวคิดเกี่ยวกับการสูงใจ               | 9        |
|          | ความหมายของการสูงใจ                   | 9        |
|          | ความสำคัญของการสูงใจ                  | 10       |
|          | ทฤษฎีความเครียดและการสูงใจ            | 12       |
|          | ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์            | 12       |
|          | ทฤษฎีการสูงใจของเสิร์ชเบอว์ก          | 15       |
|          | การนิเทศการศึกษา                      | 17       |
|          | ความหมายของการนิเทศการศึกษา           | 18       |
|          | ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา       | 19       |
|          | หลักการนิเทศการศึกษา                  | 20       |
|          | กระบวนการนิเทศการศึกษา                | 21       |
|          | ประเภทของการนิเทศศึกษา                | 24       |
|          | บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา   | 25       |
|          | รูปแบบการนิเทศการศึกษา                | 27       |
|          | การนิเทศภายใน โรงเรียน                | 28       |
|          | ความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียน     | 28       |
|          | หลักการของการนิเทศภายใน โรงเรียน      | 29       |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่    |  | หน้า |
|----------|--|------|
| <b>2</b> | <b>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)</b>        |      |
|          | ขอบข่ายของกรณีศึกษาในโรงเรียน.....                 | 30   |
|          | กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน.....                   | 33   |
|          | กิจกรรมกรณีศึกษาในโรงเรียน.....                    | 34   |
|          | สภาพความสําเร็จของกรณีศึกษาในโรงเรียน.....         | 36   |
|          | ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน..... | 38   |
|          | ข้อเสนอแนะกรณีงานกรณีศึกษาในโรงเรียน.....          | 40   |
|          | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                         | 41   |
|          | งานวิจัยในประเทศ.....                              | 41   |
|          | งานวิจัยต่างประเทศ.....                            | 50   |
| <b>3</b> | <b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>                          | 56   |
|          | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                       | 56   |
|          | เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....         | 57   |
|          | การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                           | 59   |
|          | การวิเคราะห์ข้อมูล.....                            | 60   |
|          | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....               | 61   |
| <b>4</b> | <b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>                        | 63   |
|          | สัญญาณที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....              | 63   |
|          | การวิเคราะห์ข้อมูล.....                            | 63   |
|          | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                          | 64   |
| <b>5</b> | <b>สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>              | 91   |
|          | ความมุ่งหมายของกรณีวิจัย.....                      | 91   |
|          | วิธีการดำเนินการวิจัย.....                         | 91   |
|          | สรุปผลการวิจัย.....                                | 94   |



## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ |  | หน้า |
|-------|--|------|
| 5     | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ(ต่อ).....         |      |
|       | อภิปรายผลการวิจัย.....                           | 98   |
|       | ข้อเสนอแนะ.....                                  | 102  |
|       | ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....            | 102  |
|       | ข้อเสนอแนะสำหรับการบริการการวิจัยครั้งต่อไป..... | 103  |
|       | บรรณานุกรม.....                                  | 104  |
|       | ภาคผนวก.....                                     | 113  |
|       | ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....                         | 114  |
|       | ภาคผนวก ข ตารางแสดงคุณภาพของเครื่องมือ.....      | 124  |
|       | ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือพระราห์.....       | 129  |
|       | ประวัติย่อของผู้วิจัย.....                       | 155  |

## สารบัญตาราง

| ตาราง |   | หน้า |
|-------|---|------|
| 1     | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรายชื่อโรงเรียน.....  | 57   |
| 2     | จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....  | 64   |
| 3     | ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียน โดยภาพรวม.....  | 66   |
| 4     | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน<br>ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน.....                   | 67   |
| 5     | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน<br>ด้านกระบวนการนิเทศภายใน.....                      | 68   |
| 6     | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน<br>ด้านแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์.....                      | 69   |
| 7     | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน<br>ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน.....        | 71   |
| 8     | ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการติดตามประเมินผล<br>การนิเทศภายใน.....                        | 72   |
| 9     | ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและแนวทางการแก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน<br>ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน.....           | 73   |
| 10    | ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและแนวทางการแก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน<br>ด้านกระบวนการนิเทศภายใน.....              | 74   |
| 11    | ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและแนวทางการแก้ไขปัญหาคมนิเทศภายใน<br>ด้านการจูงใจให้สัมฤทธิ์.....               | 76   |
| 12    | ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและแนวทางการแก้ไขปัญหาคมนิเทศภายใน<br>ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน..... | 77   |
| 13    | ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและแนวทางการแก้ไขปัญหาคมนิเทศภายใน<br>ด้านการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน.....   | 78   |
| 14    | แสดงคุณภาพของแบบสอบถาม.....   | 123  |

## สารบัญภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                      | หน้า |
|--|------|
| 1 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | 17   |
| 2 กระบวนการนิเทศการศึกษา.....                  | 23   |

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคน อันเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าของสังคมให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กลึกซึ้งและรวดเร็ว การศึกษาจึงต้องเป็นพลวัต นั่นคือต้องปรับเปลี่ยนให้ทันและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติและสังคมอยู่ตลอดเวลา

ในสถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทย กระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร การคมนาคม การรับส่งข้อมูล และวิทยาการต่าง ๆ การแพร่ขยายของวัฒนธรรมต่างชาติ รวมถึงการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทางเศรษฐกิจและการค้าระดับโลกในระบบการค้าเสรี จากการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างพื้นฐานที่จะรองรับการขยายตัวของทางเศรษฐกิจ ความสามารถที่จะแข่งขันในตลาดโลก ความสามารถที่รับถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของฝีมือแรงงานหรือการเคลื่อนคนให้มีคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นี้แล้วแต่ส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในสังคมอย่างรุนแรง ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

สภาพดังกล่าว ทำให้สังคมไทยต้องหันมาทบทวนการจัดการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนถึง สังคม และการเมืองของประเทศอย่างแท้จริงสามารถนำพาชาติบ้านเมืองรอดพ้นจากวิกฤตไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ การศึกษาจะต้องช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นในยุคโลกาภิวัตน์ เป้าหมายการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งสร้างคนหรือผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรงของการศึกษา ทำให้มีคุณลักษณะที่มีศักยภาพ และสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความก้าวหน้าได้ (หน่วยศึกษานานาชาติ กรมสามัญศึกษา, 2542, 1)

การศึกษาจึงมีพื้นฐานมุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ด้านความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองและเต็มตามศักยภาพ ให้ความสำคัญต่อความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์

ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ความรู้และทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาความรู้ ทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาอย่างถูกต้อง ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตในสังคมอย่าง มีความสุข (กรมวิชาการ, 2544, 3)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548, 2) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะและหลักการของจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า คุณลักษณะของจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาเพื่อประชาชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในรูปและที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการได้รู้ได้เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาชนบทที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลและครอบครัว และเพื่อสร้างเป็นรากฐานที่เข้มแข็งสำหรับการศึกษาสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาประเทศที่ทันสมัยในอนาคต ซึ่งเป็นความดีของการของสังคมที่ดีคือการปรับระบบการจัดการศึกษาของประเทศไทย ให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญวิวัฒนาการเทียบทันกับนานาประเทศ

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาซึ่งไม่บรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรเท่าที่ควรเนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น จำนวนบุคลากร ครูหรือเมื่อ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ อีกทั้งวิธีการสอนของครูบางส่วนยังไม่ใช้วิธีการดี ๆ มุ่งเน้นการบรรยายให้ความรู้ ไม่นับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสามกระบวนการ คือ กระบวนการบริหารจัดการ การจัดการ กระบวนการนิเทศการศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทั้งสามกระบวนการนี้จะต้องประสานสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันจึงจะช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญซึ่งกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ทำที่ย่นมาและที่ถ่วงถ่วงอยู่ การนิเทศการศึกษาซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคอยู่ตลอดเวลา ๆ ประการที่ทำให้การนิเทศการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรที่สำคัญได้แก่ การนิเทศไม่ทั่วถึง ไม่มีประสิทธิภาพและไม่ต่อเนื่อง จึงทำให้การนิเทศการศึกษาไม่ได้เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของโรงเรียนเท่าที่ควร (อตุลย์ สุจิวิธ, 2544, 1)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา เพราะจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ ช่วยแก้ไขปัญหาคงและอุปสรรคต่างๆ ในการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนได้พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แต่ในสภาพปัจจุบันพบว่า สถานศึกษาที่มีจำนวนจำกัด ไม่ได้ติดตัวกับครูและโรงเรียนที่มีอยู่ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจนิเทศการสอนภายใน โรงเรียนได้ ดังนั้น โรงเรียนจะหวังพึ่งศึกษานิเทศก์อย่างเดียวไม่ได้ ในกรณีช่วยปรับปรุงคุณภาพจึงเป็นเรื่องต้องหาวิธีช่วยเหลือ ซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ง่ายและได้ผลคือการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน แต่การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนทั่วไปที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย (ฉวีล ธีรวิเวศ, 2551, 1)

การนิเทศภายในซึ่งเป็นกระบวนการของการนิเทศการศึกษา จึงมีความจำเป็นต่อครูเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในเป็นการนำความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีจากภายนอกมาสู่ภายในโรงเรียน แต่เมื่อการนิเทศการศึกษาจากภายนอกไม่สามารถตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้ เพราะสาเหตุต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น และในขณะเดียวกันผู้บริหารจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับที่ถือปัญหาการศึกษาภายในโรงเรียนนำเอง ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและบางกรณีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา จึงเป็นการสมควรที่จะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการนิเทศภายในขึ้นในโรงเรียนของตน

การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นระดับการศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในทุกด้าน ทั้งการศึกษาต่อและการทำงานอาชีพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องตระหนักในคุณภาพของการจัดการศึกษา และจากสภาพการดำเนินงานใน ปัจจุบันจะเห็นได้ว่า หลังจากที่มีการปฏิรูปการศึกษาซึ่งได้เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 และมีการปรับโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ. 2546 ทำให้เกิดปัญหามากมายในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้ง ๆ ที่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนในระดับประถมศึกษา แต่คุณภาพที่ออกมาแล้วยังไม่มีมาตรฐานเท่าที่ควร (ประสิทธิ์ จันทวีล, 2550, 26) สิ่งหนึ่งที่เป็นปัญหาที่ถือการขาดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และไม่ได้มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จึงต้องทำให้มีการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ วิธีการที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาที่ประอบผลสำเร็จดังกล่าวก็คือการนิเทศการศึกษา แต่ในปัจจุบันโรงเรียนขาดการประสานงานเพื่อหาแนวทางในการจัดระบบ และพัฒนาการนิเทศให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จึงทำให้การนิเทศยังไม่เกิดผลเท่าที่ควร ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ดำเนินงานรองผู้อำนวยการ โรงเรียนพิบูลประชาชัยพิศุขาม จึงศึกษานำงานพิเศษพื้นที่การศึกษารูปวิจัย เขต 2

ได้แจ้งกรณีปัญหาของการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่สังกัดกรมสามัญศึกษาลดลงซึ่งมีอยู่เพียง 13 โรงเรียนจากโรงเรียนทั้งหมด 224 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 5.80 จากการที่ผู้วิจัยได้บริหารงานอยู่ไม่ต่อได้รับการนิเทศจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทำให้ทราวจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวีธีองปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อเป็นการศึกษาการปฏิบัติงานและหาแนวทางในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับเดียวกับโรงเรียนที่ผู้วิจัยบริหารงานอยู่ รวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางในการนิเทศภายในให้กับโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อร่วมเป็นแรงขับเคลื่อนการศึกษาของสังคมไทยให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. ได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของปัญหา  
การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาปัญหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามได้กรรณเนื้อหา 5 ด้าน (กรนวิชาการ, 2544, 51 - 59) ได้แก่

- 1.1 แผนการนิเทศภายใน
- 1.2 กระบวนการนิเทศภายใน
- 1.3 การจูงใจให้สัมฤทธิ์
- 1.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน
- 1.5 การติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 709 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 40 คน และครู จำนวน 669 คน

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของครุจและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยการใช้สูตรคำนวณชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นชั้นของการสุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 40 คน ครูจำนวน 669 คน และโดยกระจายตามขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 252 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 15 คน และครูจำนวน 237 คน

2.2.2 การจัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ผู้วิจัยได้แบ่งการประชุมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.2.2.1 กลุ่มผู้นิเทศภายใน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับสลากสุ่มเลือกโรงเรียนในเขตอำเภอกระสัง และอำเภอบ้านกรวด ซึ่งเป็นกลุ่มประชุมสนทนากลุ่มย่อยของผู้นิเทศภายใน ได้โรงเรียนในเขตอำเภอกระสัง โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม 7 คน

2.2.2.2 กลุ่มผู้รับการนิเทศ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับสลากสุ่มเลือกโรงเรียนในเขตอำเภอพลับพลาชัย อำเภอหัวราช และอำเภอประโคนชัย เพื่อเป็นกลุ่มประชุมสนทนากลุ่มย่อยของผู้รับการนิเทศ ได้โรงเรียนในเขตอำเภอพลับพลาชัย โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม 10 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งปัจจุบัน

#### 3.1.1 ผู้นิเทศภายใน

#### 3.1.2 ผู้รับการนิเทศภายใน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการระดมสรรพกำลัง ความรู้ในช่วยสนับสนุน การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของครู เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ
  - 1.1 แผนการนิเทศภายใน หมายถึง การวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนา คุณภาพการศึกษา
  - 1.2 กระบวนการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่เป็นระบบ ต้องมีการเตรียมการ การวางแผนก่อนการดำเนินงาน และดำเนินการนิเทศภายในต้องเป็นระบบ และกระบวนการหลังจากการดำเนินการนิเทศแล้วต้องมีการประเมินผลเพื่อทราบผลของการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องปรับปรุงเทคนิควิธีการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ
  - 1.3 การมุ่งใจให้สัมฤทธิ์ หมายถึง การ โน้มน้าวจิตใจของบุคลากรเพื่อให้เกิดความ ต้องการ อันจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจและแรงผลักดันที่ผู้นิเทศภายในต้องการให้เป็นไป
  - 1.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน โรงเรียน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมคิดร่วมวางแผนและร่วมดำเนินการในกระบวนการนิเทศภายใน
  - 1.5 การติดตามและประเมินผลกรวนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการติดตาม การดำเนินงานและประเมินผลนิเทศภายใน เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น
2. ปัญหาการนิเทศภายใน หมายถึง อุปสรรคที่ทำให้การนิเทศภายในไม่ประสบ ผลสำเร็จ หรือไม่ได้ผลเท่าที่ควร โดยใช้ทำเนียบลักษณะของสถานการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ แรกของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นปัญหา เพื่อนำไปสู่การประชุมสนทนากลุ่มย่อยหาแนวทาง การพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารั้ววิมย์ เขต 2
3. แนวทางการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศภายใน ใช้ร่วมกัน ในการพัฒนาการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ แผนการนิเทศ ภายใน กระบวนการนิเทศภายใน การมุ่งใจให้สัมฤทธิ์ การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในโรงเรียน และการติดตามประเมินผลกรวนิเทศภายใน
4. ผู้นิเทศภายใน หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ที่ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายให้ ทำหน้าที่ที่เกี่ยวกับกรนิเทศภายใน โรงเรียน
5. ผู้รับการนิเทศภายใน หมายถึง ครู ที่ผู้นิเทศภายใน ได้ให้คำแนะนำ เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงาน ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ให้สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึงโรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา  
ปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขวิมย์ เขต 2

7. ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่หลักด้านการสอน ของโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขวิมย์เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มุ่งวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2 ผู้วิจัยได้เสนอเนื้อหาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย  
  - 1.1 ความหมายของการวิจัย
  - 1.2 ความสำคัญของการวิจัย
2. ทฤษฎีความเชื่อและการวิจัย  
  - 2.1 ทฤษฎีความเชื่อของการของมาริโอ
  - 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของสตีเวนเซอร์ก
3. การนิเทศการศึกษา  
  - 3.1 ความหมายการนิเทศการศึกษา
  - 3.2 ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา
  - 3.3 หลักการนิเทศการศึกษา
  - 3.4 กระบวนการนิเทศการศึกษา
  - 3.5 ประเภทของการนิเทศการศึกษา
  - 3.6 บทบาทผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา
  - 3.7 รูปแบบการนิเทศการศึกษา
4. การนิเทศภายในโรงเรียน  
  - 4.1 ความหมายการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 4.2 หลักของการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 4.3 ข้อบ่งชี้ของการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 4.4 กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 4.5 กิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 4.6 สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 4.7 ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 4.8 ข้อเสนอแนะการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียน

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 5.1 งานวิจัยในประเทศ

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

**แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ****ความหมายของการจูงใจ**

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะมีพฤติกรรมไปในแนวทางการที่ต้องการ เช่น ให้อุณหภูมิความร้อนที่สึกออกจากงานมากขึ้น สนใจในปัญหาการทำงานมากขึ้น เป็นต้น พื้นฐานของการจูงใจ คือ การสร้างให้เกิดความต้องการ (Needs) เมื่อบุคคลเกิดความต้องการขึ้นมาแล้ว ก็จะเกิดแรงขับ (Drives) หรือความอยากที่จะกระทำการ จนผลสุดท้ายเกิดเป็นพฤติกรรม (Behavior) ถ้าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหรือแสดงออกมาสามารถบรรเทาเป้าหมายของบุคคลนั้นได้ ก็จะเป็นการผ่อนคลายความเครียดลง (Reduce Tension) หรืออีกความหมายหนึ่ง การจูงใจ หมายถึง กระบวนการใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการ ในส่วนของ ฮิวซีย์ ได้วิเคราะห์ (2533, 164) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่าประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงผลักดันภายในของบุคคลเอง ได้แก่ แรงขับ (Drives) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการ (Needs) เช่น ความอยากรู้ อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย

2. สิ่งจูงใจ (Incentive) หรือของเรียกว่า เครื่องล่อใจ ซึ่งเป็นสิ่งเร้าต่าง ๆ จากภายนอก ร่างกายที่มองเห็นหรือกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมให้เกิดพฤติกรรมและเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมทั้งทางบวกและทางลบ กล่าวคือ สิ่งจูงใจทางบวกจะทำให้บุคคลมุ่งเข้าหา เช่น รางวัล คำชมเชย ฯลฯ ส่วนสิ่งจูงใจทางลบจะทำให้บุคคลมุ่งหลีกเลี่ยง เช่น การลงโทษ เป็นต้น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการเป็นการพยายามที่จะโน้มน้าวจิตใจของบุคคล เพื่อให้เกิดความต้องการ อันจะนำไปสู่การเกิดแรงขับและแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งถ้าหากพฤติกรรมนั้นได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความสุขในทางจิตใจ อันจะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งผู้บริหารการศึกษาที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งก็คือต้องมีทักษะการจูงใจเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความต้องการและผู้บริหารคอยเสริมแรง เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในที่สุด

### ความสำคัญของการงู้อใจ

การงู้อใจเป็นปัจจัยอันสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการงู้อใจจะช่วย  
 ปกป้องความดีขององค์กร ความซื่อสัตย์และความดีขององค์กร ในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิด  
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้เป็นนักบริหารหรือหัวหน้างานควรจะจัดให้มีขึ้นใน  
 หน่วยงานของตน

หลุยส์ ปาสเตอร์ (2533, 15) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการงู้อใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การงู้อใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การงู้อใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคล  
 เกิดการกระทำหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเอาสิ่งที่มีคุณค่าอันพึงพอใจมาวางหรือกระตุ้น  
 ให้เกิดแรงจูงใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. การงู้อใจเป็นการเพิ่มทุนผลผลิตและผลรวมขององค์กร ในหน่วยงานใดก็ตามถ้าใช้  
 หลักการและเทคนิคการงู้อใจเข้าช่วยในการบริหารงานแล้วก็จะเป็นการเพิ่มทุนผลผลิตของ  
 หน่วยงานและผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้เพราะพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะทำงานมากขึ้น

3. การงู้อใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน การที่หัวหน้างาน  
 จะใช้การงู้อใจพนักงานนั้นจำเป็นต้องทราบเสียก่อนว่างานหรือผลงานของพนักงานที่รับผิดชอบอยู่  
 นั้นได้ผลอย่างไร ดีหรือไม่ แล้วจึงพิจารณาใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงงานนั้น ดังนั้นก่อนการใช้  
 เทคนิคการงู้อใจต่าง ๆ หัวหน้างานจะต้องทราบเรื่องของการประเมินก่อน

4. การงู้อใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การที่หัวหน้างานให้เกียรติกับลูกน้องที่  
 เกี่ยวข้องกับปัญหาได้มี โอกาสร่วมมือร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก็จะช่วยให้สามารถแก้ไข  
 ปัญหาต่าง ๆ ได้โดยมีโอกาสนัก การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การพูด  
 ชมเชยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ว่าเป็นการงู้อใจแบบเสริมแรง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุ่มเททั้งกายและใจ  
 ในการช่วยเหลือกันแก้ปัญหา

5. การงู้อใจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานได้ การให้  
 เทคนิคการงู้อใจโดยให้ค่ารางวัล การให้กำลังใจหรือการเสริมแรงช่วยให้อุปกรณ์ได้ปรับเปลี่ยน  
 พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเวลาที่เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์กรได้

6. การงู้อใจเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงาน การทำงานของพนักงานในองค์กรนั้นมักจะไม่  
 ได้ใช้ความสามารถเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ ถ้าหัวหน้างานได้นำเอาสิ่งงู้อใจที่เข้าชอบมาวางให้อ  
 พนักงานเหล่านั้นก็จะมีส่วนในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นมาทันที องค์กรก็จะ ได้ผลงานจาก  
 พนักงานเพิ่มขึ้นอีก โดยไม่ต้องจ้างพนักงานเพิ่มขึ้น

จิวัดน์ ศรีวิรัตน์ถิตย์ (2539, 37) ได้แบ่งความสำคัญของการงู้อใจที่ต่อผู้บริหาร  
 ผู้ปฏิบัติ และองค์กร ดังนี้

### ต่อผู้บริหาร

1. พัฒนากิจกรรมที่สร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย ความต้องการและพลังความสามารถของ  
ผู้ได้รับงบประมาณ

2. พัฒนาเทคนิค วิธีการขู่ใจ

3. ใช้สื่อบุคคลเดิมที่ก่อภาพ โดยทำงานให้อย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ

### ต่อผู้ปฏิบัติ

1. มีความต้องการผลักดันตนเองให้ไปสู่อะไรก็ตาม

2. ใช้พลังความสามารถของคนอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. กระตุ้นให้ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ไม่เฉื่อยชา หรือท้อถอย เสริมสร้าง

4. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ

5. สรรหา เชื้อมัน และรักองค์กร

### ต่อองค์กร

1. บรรดาคนในการทำงานดี ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น และทำงานอย่างมีเป้าหมาย

2. ได้ผลงานที่คุ้มค่าตามพลังความสามารถจริงที่บุคลากรมี

3. พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยน พัฒนาให้ดีกว่าเดิม

4. บุคลากรมีความรัก รักงานผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์กร การ โยกย้าย ลาออกถ้า

สมอบท นววิจารณ์ (2544, 311) ได้กล่าวถึงสิ่งขู่ใจไว้ว่า สิ่งขู่ใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คน

เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งขู่ใจที่หน่วยงานขู่ใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งขู่ใจที่เป็นสิ่งชงะรัดดู เช่น เงิน สิ่งของอื่น ๆ ที่ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. สิ่งขู่ใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ

ได้รับการยอมรับหรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ

3. สิ่งขู่ใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่ปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ  
เครื่องใช้ สภาพแวดล้อม

4. ผลประโยชน์ทางคุณคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลใน  
ด้านความภาคภูมิใจได้แก่สละมีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5. ความตั้งใจดูใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตร ในหมู่ผู้ร่วมงาน  
การยกย่อง นับถือซึ่งกันและกัน

6. สิ่งขู่ใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับ  
ความสามารถของบุคคลและเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้อง  
กับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับเจตคติของแต่ละบุคคล

7. โลกาศักดิ์สิทธิ์มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน

8. สภาพของกรออยู่ร่วมกันฉันมิตร หมายถึง ความพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันฉันมิตร รู้สึกกันอย่างกว้างขวาง สภาพสมานกลมเกลียวร่วมมือกันอยู่ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานคือ การรู้วิธีปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีระบบ ชุมชน เศรษฐกิจ ศิลปะ ในทางธุรกิจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้มีอำนาจและผู้บริหาร การรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเสมอ ก่อนมอบหมายให้ไปทำงาน หากมอบหมายผิดคนย่อมส่งผลให้งานล้มเหลว เมื่อเลือกคนได้แล้ว จะต้องอย่างไรที่จะหาจุดบกพร่องของงานให้กับการทำงาน ได้เต็มที่เป็นเรื่องท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ปัจจัยอะไรที่จะสามารถจุดใจคนประเภทไหน จึงจะให้ได้ผล

## ทฤษฎีความต้องการและการจูงใจ

### ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุด ไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสามคุณลักษณะ 3 ข้อ ดังนี้ (Maslow, 1967, 234 ; อ้างถึงใน อุดมย์ สุทธิวัฒน์, 2544, 27)

1. บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาก็ได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ
2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสนใจ)
3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างเต็มที่เท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองของความต้องการทางสังคม

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่  
 ระดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการคือแรงผลักดัน  
 ทางชีววิทยารพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อกอบถอบสนอง  
 ความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระ  
 สภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะ  
 ที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของ  
 พวกเขาได้ บริษัทมักจะขึ้นทุกทีถ้าไม่มีโครงการออกกำลังกายหรือจะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี  
 การตอบสนองของความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่ทำงานเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไป  
 อาจที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูก  
 ตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่าง  
 ที่เพียงพอ คุณหลุมที่สะอาดและกระแบริษัทยากที่ดี
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย  
 ความต้องการด้านนี้ที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกาย  
 ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย  
 ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำให้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนอง  
 ความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ  
 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมรับให้มี  
 สภาพแรงงาน
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการ  
 ระดับสามของมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยพันการมีเพื่อน  
 และการถูกยอมรับ โดยบุคคลอื่น เพื่อกอบถอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้น  
 การมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือ โบว์ลิ่ง  
 ของบริษัทจะให้ออกาสของการตอบสนองของความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสร  
 ของบริษัทจะให้ออกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ "การสร้างเครือข่าย" กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่  
 ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพ  
 จะช่วยตอบสนองของความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพที่สามารถช่วยตอบสนอง  
 ความต้องการ ทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะ  
 ให้ออกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้  
 สภาวะที่ "ความไม่แน่นอนทางองค์กร" มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการ รมบริษัทได้ถูกถาม



ความมั่นคงของงาน ภายใต้อิทธิพลของเรื่องนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพ ตบแต่งและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็น ความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จ ที่ดีเด่น การพิมพ์หรือรางวัลในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้ข้อมูลหรือแนะนำแก่ผู้บริหาร การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนตัวบุคคลและกรุปประกาศ "บุคคลดีเด่น" ประจําเดือน ถัดมาแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นที่พักและเพราะแก่การบริหารที่ดีและรางวัลราคาถูก เช่น พิกเช็ท และ รถยี่ห้อหรูจะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความ สมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลนี้มักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ ภายใต้งานหรือพวกเขาจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามมุ่งใจ บุคคลเหล่านี้ต้องการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา

ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่เบรรวดความสมหวังของคนเอง ด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่มุ่งสูงใจคือความต้องการ ความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขา ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มรดกโลว์ เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก "ต่ำสุด" ไปยัง "สูงสุด" ภายใต้อารมณ์ เมื่อความต้องการ ๗ ระดับ "ต่ำสุด" ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้วความต้องการ ๗ ระดับ "สูงขึ้นไป" ต่อไป คือความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ คนทุกคนมีขอบเขตโลว์ บุคคลจะถูกมุ่งใจให้ตอบสนองความต้องการระดับที่ก่อนที่ พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ซึ่งว่านั่นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่ง ถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะ ไม่เป็นสิ่งสูงใจที่มีพลังต่อไปอีก

ทฤษฎีของมรดกโลว์ถูกสร้างขึ้นมานานพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนอง จะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองความสมควรแล้ว ความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งสูงใจ

จากทฤษฎีความต้องการของมรดกโลว์หากมีการนำทฤษฎีดังกล่าวไปใช้ในงานของงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับ

การตอบสนองจะเพียงบางส่วนและ ในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรางวัลตอบแทนแล้วและสภาพแวดล้อมของงานที่การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างเต็มแล้ว

### ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivator Hygiene Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) (สุนทร อนุศักดิ์วิพร, 2531, 13 - 16) ได้เสนอทฤษฎี

องค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

#### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ดึงดูดหรือจูงใจงานโดยครมที่จูงใจ

ให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้คือตัวกัน ได้แก่

##### 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จ

สิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่ จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงมีความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

##### 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่า

จากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้คำปรึกษา หรือการแสดงออกอันดีที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่ง อย่างใดบรรลุผล

##### 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์หรือทำให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ดีนับแต่ต้นจนจบ โดยที่พึงพอใจด้วย

##### 1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย

ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบ ได้อย่างดี ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

##### 1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร

การมีโอกาสให้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือ ได้รับการฝึกอบรม

#### 2. ปัจจัยที่จูง (Maintenance Factor) หรือเรียกว่า ปัจจัยจูงจวนมือ หมายถึง ปัจจัยที่จูง

ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเมื่อผู้ดูแลควลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคล ในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เริ่มเดือน หมายถึง เริ่มเดือนและการเดือนข้ามเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับผู้อื่น ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่วันเป็นกិยา หรืออาจที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถที่จะร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สอนระของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพต่างกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ รั้วไม้ การทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่หรือ ไม้ดีอื่นเป็นคนที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจในการทำงานในสิ่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในกรทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความตั้งมั่นของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรม ในกรรวมวิชา

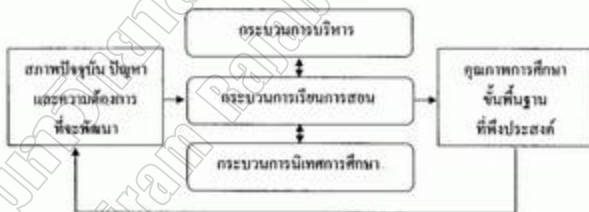
เอริชชบอร์ค ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจิตใจจะต้องมีกันเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างไร ส่วนองค์ประกอบทางด้านพื้นฐานหรือสุขอนามัยอันมีค่าเป็นอน บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจไม่ว่าในแง่ใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยด้านพื้นฐานหรือสุขอนามัยมีหน้าที่พื้นฐาน หรือปัจจัยรวมบุคคลให้ความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ทั้งสองปัจจัยนี้ต้องมีไม่จริงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการและการจูงใจ สรุปได้ว่า การจูงใจ ส่งผลหรือมีอิทธิพลโดยตรงต่อการกระทำของบุคคล ซึ่งมีหากบุคคลสามารถจูงใจบุคคลอื่น ไม่ว่าจะด้วยคำพูดหรือการกระทำจนบุคคลนั้นมีจิตใจหรือความรู้สึกคล้ายคลึงกับบุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจกระทำสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการให้ประสบผลสำเร็จ ได้ การจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถที่จะเอาชนะอุปสรรค ทำสิ่งที่ยาก ๆ ให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้โดย ไม่ยากนัก

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ โดยนำแนวคิดทฤษฎีการสูงใจมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการอธิบายกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าการสูงใจคือความทุกข์หรือระดับพฤติกรรมของบุคคลใดที่เป็นไปในแนวทางที่ีต้องการได้ การนิเทศการศึกษา เมื่อวางเจตนาโดยมุ่งหวังที่ต่อระดับให้ผู้ดูแลระบบปฏิบัติและผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้เรียน ไม่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจผู้รับการนิเทศได้ การนิเทศย่อมไม่เกิดผล แต่ผู้เรียนผู้ปกครองสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจผู้มิเทศได้ การนิเทศจะเกิดผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาต่อไป ดังนั้นการสูงใจจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ ผู้วิจัยจึงนำมาประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

### การนิเทศการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษาสามกระบวนการคือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมีกระบวนการเรียนการสอนเป็นแกนกลาง หรือกระบวนการหลัก ส่วนกระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนมุ่งไปสู่คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ ดังภาพประกอบ 1 (ธีระศักดิ์ เกื้อยโส, 2549 : 4)



ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งให้ครูได้เข้าใจสภาพปัญหาการเรียนการสอน และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

### ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาครู ไปสู่คุณการุณิชน เพื่อให้บริการดูแลเป้าหมายของหลักสูตรมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ฮรัลด์ คูหรานันท์ (2530, 12) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความเข้าใจถึงคุณลักษณะของนักเรีอนชาวรี มณัศวี (2538, 22) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาคือ กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การร่วมมือกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้อุปกรณ์วิชาชีพใดในกรณีพิเศษ

หลุง เฉลียวทิพย์ (2540, 7) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้แทนและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายคนแขนงหนึ่งของหลักสูตร ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรีอนทุกๆ คน

อาคม จันทร์สุนทร (2547, 26) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีหมายถึง การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน หรือทำให้งานการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งทำให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และก่อให้เกิดผลในขั้นสุดท้ายคือ การศึกษาของเด็ก มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพตามมา

จินนตรีชัย อิ่มพิริยภรณ์ และสุวิทย์ อธิวงกรณนท์ (2548, 254; อ้างอิงใน อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ, 2549, 247) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงความช่วยเหลือ การแนะนำ การบอก การตั้งตัวอย่างให้ดูหรือการแนะนำให้ดูและดูปฏิบัติงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการสอนเพื่อเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2549, 246) ให้ความหมายว่า การนิเทศ คือการกำกับ ดูแล และแนะนำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติกับผู้อื่นในลักษณะซึ่งหน้ากัน เพื่อให้งานบรรลุปริมาณและได้คุณภาพตามที่กำหนดไว้ และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ

มาร์ส และสตูปส์ (Marks & Stoops, 1978, 14; อ้างอิงใน วัชรศักดิ์ เกื้อยไธสง, 2549, 3) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ การช่วยเหลือแนะนำให้เกิดพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งผลสะท้อนไปยังการพัฒนาตัวนักเรีอนด้วย

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างคั่งเนื่อง ส่งผลให้นักเรีอนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

### ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นการประสานงานช่วยเหลือกันในการที่จะพัฒนาการศึกษาให้  
ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น โดยมีผู้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาหลายท่าน ดังนี้  
สวิต อุทธรณ์ (2530, 12) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้  
4 ประการคือ

1. เพื่อพัฒนาคน
2. เพื่อพัฒนางาน
3. เพื่อประสานสัมพันธ์
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

บรู๊คส์ และจัสตีแมน (Briggs & Justman, 1952, 2-3; อ้างถึงใน  
วีระศักดิ์ เกื้อไขสง, 2549, 3) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ 4 ข้อคือ

1. เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า และความเป็นผู้นำทางอาชีพ
2. เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือความเจริญของงานทางวิชาการของครู
3. เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ดวงปาน สว่างวิทย์ (2545, 18) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนา  
ครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของ  
ผู้เรียน ได้ด้วยตนเอง มีความร่วมมือกันระหว่างบุคคลากรภายใน โรงเรียน ตลอดจนมีขวัญกำลังใจ  
ในการทำงาน อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียนให้  
เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2549, 251) ให้หลักการเพื่อความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศ คือการส่งเสริมความเจริญเติบโตของนักเรียน  
อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาสังคมในที่สุด
2. การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือบริหาร ดำเนินการค้ำมือและปรับตัวในกรอบปี  
จารระดับกลางของระดับภายใน และจากพื้นที่หนึ่งของระบบการฝึกเรียนรู้อื่นๆและเนื้อหาไปสู่อีก  
พื้นที่หนึ่ง
3. การนิเทศการศึกษา คือการประสานงานให้เกิดการพัฒนาสภาพการเรียนการสอน  
อันพึงประสงค์ โดยการ

### 3.1 ปรับปรุงวิธีเรียนและวิธีสอน

3.2 สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมอันพึงปรารถนาทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ประสานและบูรณาการความพยายามและวิศุคอุปถัมภ์ทางการศึกษาทั้งหมดและดำเนินการให้มีความต่อเนื่อง

Good (Good, 1959, 19) ได้ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. ช่วยให้เกิดความงอกงามทางอาชีพ
2. ช่วยพัฒนาความสามารถของครู
3. ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา
4. ช่วยเหลือและจัดสรรสื่อ เครื่องมือ หรืออุปกรณ์การศึกษา
5. ช่วยเหลือ และปรับปรุงวิธีการสอนของครู
6. ช่วยประเมินผลการเรียนการสอน

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมา พอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนากิจกรรมของวงกว้างทำงาน และประสานความร่วมมือกับบุคลากร หน่วยงาน หรือองค์กรอื่นๆ
2. เพื่อเสริมสร้างแนวคิด ความรู้และประสานการณ์อันหลากหลายให้แก่ครูและได้ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ
3. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

#### หลักการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ผู้บริหารการศึกษาได้ดำเนินการเพื่อให้การศึกษามีพัฒนาไปดีวยดีและประสบผลสำเร็จ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ซารี มณธีร์ (2538, 27 - 28) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงาน และการแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู
2. การนิเทศคืออยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมและสร้างสรรค์
4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญกำลังใจ (High Staff Morales)

7. การนิเทศมุ่งจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, 15) ได้กำหนดหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย

2. การนิเทศการศึกษาต้องพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธี โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพ

นักเรียนเป็นสำคัญ

3. การนิเทศการศึกษาต้องมีการวางแผน การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยเน้นกระบวนการกลุ่มมากกว่ารายบุคคล

4. การนิเทศการศึกษาต้องกระสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

จากแนวคิดของนักการศึกษา และหน่วยงานดังกล่าว ทดสรุปได้ไว้ การนิเทศการศึกษามีหลักการ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษามุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีเพื่อนำไปสู่คุณภาพนักเรียน

2. การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีแบบแผนและบรรยากาศเป็นประชาธิปไตย

3. การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนหลักการ และเหตุผลถูกต้องตามหลักวิชาการ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การนิเทศการศึกษา มุ่งส่งเสริมขวัญกำลังใจ และสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าหลักการนิเทศการศึกษา ในแต่ละยุคค้ำงก็มีความคล้ายคลึงกัน คือมุ่งพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน โดยผ่านการพัฒนาครู ไปสู่ความมีคุณภาพในการสอน ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพมากที่สุด

**กระบวนการนิเทศการศึกษา**

กระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นการทำงานโดยจัดระบบการทำงานเพื่อช่วยให้งานดำเนินไปเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความสับสน ดังนี้มีการศึกษารายกัน ได้กล่าวไว้ ดังนี้

ซารี มณีศรี (2538, 80 - 82) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยนำแนวคิดกระบวนการบริหารงานของ แอลเลน (Allen) มาใช้ เรียกว่า POLCA มี 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning : P) ประกอบด้วย

1.1 การคิดออกแบบในการวางแผนนิเทศ

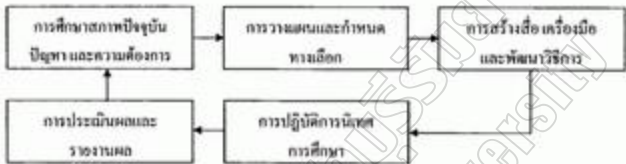


- 1.2 การจัดทำตารางงาน ราชการและกำหนดการนิเทศ
- 1.3 การจัดทำโครงการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
- 1.4 การนำแผนงาน โครงการ ไปสู่การปฏิบัติ
- 1.5 การปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
2. การจัดกา (Organizing : O) ประกอบด้วย
  - 2.1 การจ้างแบบบทบาทหน้าที่ และลักษณะงานให้ชัดเจน
  - 2.2 การประสานงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ขจัดปัญหาการที่งานซ้ำซ้อน
  - 2.3 การเสนอเรื่องข้อมูลวิชาการ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์
  - 2.4 การสร้างสัมพันธภาพ ความเป็นไปในองค์กรของหน่วยงานกรมนิเทศ
  - 2.5 การทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางการศึกษา ทั้งด้านการบริหาร และฝ่ายวิชาการ
3. การนำ (Leading : L) ประกอบด้วย
  - 3.1 การนำในการตัดสินใจ
  - 3.2 การเสนอแนะให้คำปรึกษาแนะนำ
  - 3.3 การสร้างแรงจูงใจหรือให้กำลังใจ
  - 3.4 การสื่อความหมายใช้ความสามารถ ในการสื่อสาร
  - 3.5 การคิดริเริ่มงานหรือเทคนิควิธีการ ใหม่ ๆ
  - 3.6 การสวัสดิการ เป็นการดูแลพละงานวิชาการแก่ครู หรือชุมชน
4. การควบคุม (Controlling : C) ประกอบด้วย
  - 4.1 การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น
  - 4.2 การส่งเสริมสนับสนุนงานที่ปฏิบัติ ได้ถูกต้องแล้ว
  - 4.3 การกล่าวโทษเป็นข้อบกพร่องอีก
  - 4.4 การใช้บทกำหนดโทษ เมื่อแนะนำแล้ว แล้วแต่ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข
5. การประเมินผล (Assesing : A) ประกอบด้วย
  - 5.1 การประเมินค่าของงานว่าดี – เสว ประการใด
  - 5.2 การวัดผลสัมฤทธิ์ผลการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, 7-8) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา
- ขั้นที่ 2 การวางแผน และกำหนดทางเลือก
- ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ
- ขั้นที่ 4 การนำปฏิบัติการนิเทศการศึกษา

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล และผลสวดได้ศึกษาประกอบ 2 ดังนี้ (ธีระศักดิ์ เลือไชยสง, 2549 : 7)



ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการนิเทศการศึกษา

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นว่ากระบวนการนิเทศการศึกษาจะดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ การประเมินผลและรายงานผล จนถึงขั้นตอนสุดท้าย คือ การนิเทศ ติดตาม กำกับ และประเมินผล ซึ่งจะทำให้กระบวนการนิเทศศึกษามีผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แฮวส์ (Hawes, 1975, 14 – 15; อ้างอิงใน ชวริ มณีศรี, 2538, 82 – 83) ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ประเมินการทำงาน (Assessing) เป็นการศึกษาสถานที่เป็นคู่ ๆ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ความสอดคล้องของประสาธน์สัมพันธ์ของสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมการทำงาน
2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Priority) เรียงลำดับความสำคัญ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกำหนดหาข้อผิดพลาด
3. แบบวิธีปฏิบัติงาน (Designing) จัดระบบงาน แผนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน การนำเทคโนโลยีการปฏิบัติ การเตรียมการที่จะปฏิบัติงาน
4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องของทรัพยากรในการทำงาน
5. การประสานงาน (Coordinating) การนิเทศเป็นกระบวนการประสานการใช้ทรัพยากรให้บังเกิดผล การประสานงานที่ดีควรมีทั้งการประสานแผน ประสานคน และประสานงบประมาณ
6. การนำในการดำเนินงาน (Directing) การตั้งกฎเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานการกำหนดระเบียบแผนปฏิบัติงาน และการกำหนดตัวรับผิดชอบงาน

จะเห็นว่าการบูรณาการนิเทศต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และต้องบริหารจัดการแผนการนิเทศเพื่อให้การนิเทศสัมพันธ์กัน โดยต้องอาศัยทักษะการบริหารจัดการและการประเมินผลของผู้บริหารอื่นจะนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อหน่วยงานต่อไป

**ประเภทของการนิเทศการศึกษา**

ได้มีนักการศึกษาแบ่งประเภทของการนิเทศการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ (2536, 115) ได้แบ่งลักษณะการนิเทศเป็น 3 ประเภท คือ

1. การนิเทศภายนอก เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาของบุคลากรนอกหน่วยงาน ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารนิเทศนิเทศกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น
2. การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศที่บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
3. การนิเทศทางไกล เป็นการนิเทศที่ผู้รับบริการนิเทศไม่สามารถพบกัน โดยตรงด้วยข้อจำกัดต่างๆ จึงใช้สื่อประสมทางไกลหลายประเภทช่วยในการนิเทศ

ซารี เมลกี (2538, 47 - 48) ได้แบ่งประเภทของการนิเทศการศึกษา โดยแตกตามวิธีการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เป็นอีก ดังนี้

1. การนิเทศเพื่อแก้ไข (Correction) เป็นการนิเทศเพื่อช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในการสอน หรือการปฏิบัติงานวิชาการ เพื่อเพิ่มสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น
2. การนิเทศเพื่อป้องกัน (Prevention) เป็นการนิเทศเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน ผู้นิเทศจะต้องใช้ความสามารถของตนเองว่าปัญหาทางวิชาการที่จะเกิดขึ้นมีอะไรบ้างแล้ววางแผนป้องกันร่วมกับครู ซึ่งการนิเทศเพื่อป้องกัน มีหลักสำคัญ 3 ประการ คือ
  - 2.1 ช่วยให้ผู้ครูตระดับความเชื่อมั่นของตนเองไว้อย่างแนบแน่น
  - 2.2 ช่วยให้ผู้ครูกล้าที่จะตัดสินใจกับอุปสรรคหน้าปการ
  - 2.3 ช่วยให้ผู้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะประกอบงานสอนอันเป็นอาชีพของตนเอง
3. การนิเทศเพื่อก่อให้เกิด (Construction) เป็นการนิเทศที่มุ่งถึงความก้าวหน้าด้านการสอนหรือ งานวิชาการ ในอนาคตเป็นสำคัญ เป็นการแนะนำให้ผู้ครูรู้จักเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ ซึ่งผู้นิเทศควรหาเทคนิควิธี ดังนี้

- 3.1 ช่วยให้ผู้ครู ใฝ่ใจระเบียบวิธีสอนที่ดีเป็นประจำ
- 3.2 ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น
- 3.3 ช่วยให้ผู้กล้าใจเป็นกัลยาณมิตรที่เต็มใจช่วยเหลือกันเสมอไป
- 3.4 ช่วยชี้แจงช่องทางที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจัง
4. การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ (Creation) เป็นการนิเทศที่พยายามค้นหาความสามารถพิเศษของผู้ที่ปรากฏ ผู้นิเทศควรหาผลงานของกลุ่มครูที่ผลิตขึ้น และเห็นว่าเป็นงานที่ดี

สร้างสรรค์ มาจัดเป็นระเบียบหมวดหมู่ เป็นผู้นำในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครู ได้  
สำรวจ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, 4 - 7) ได้กำหนดรูปแบบ  
ของกรมนิเทศการศึกษาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. กรมนิเทศทางตรง คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอน กับผู้บริหารนิเทศ  
เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารนิเทศในเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. กรมนิเทศ 100 เปอร์เซ็นต์ หมายถึง การนิเทศอย่างทั่วถึง ด้อยเนื่อง และมีคุณภาพ  
การนิเทศอย่างทั่วถึง คือ การที่โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการนิเทศ การนิเทศอย่างด้อยเนื่อง คือ  
การที่ผู้ฝึกสอนทุกคนดูแลพัฒนาโรงเรียนและปฏิบัติงานร่วมกับจนบรณาภิรมาขอเป็นระยะ ๆ  
การนิเทศอย่างมีคุณภาพ คือ การนำเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศ  
อย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาจุดต่าง ๆ ให้ตามเป้าหมาย

3. กรมนิเทศทางไกล หมายถึง การนิเทศการศึกษาที่ผู้ฝึกสอนและผู้บริหารนิเทศ  
ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง คือขออาศัยสื่อต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง โทรพิมพ์  
เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระในการนิเทศการศึกษา

4. กรมนิเทศภายใน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน  
ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนา  
การของนักเรียนทุกคน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้เต็มตามวัยและ  
ตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

จากการแบ่งประเภทของกรมนิเทศการศึกษาที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษานั้น  
สามารถดำเนินการ ได้หลายวิธีทั้งการนิเทศทางตรง คือการพบปะพูดคุยระหว่างผู้ฝึกสอนกับผู้รับ  
การนิเทศ และการนิเทศที่ผู้ฝึกสอนและผู้บริหารนิเทศ ไม่ได้พูดคุยปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง แต่เป็น  
การนิเทศโดยอาศัยเครื่องมือ สื่อต่าง ๆ มาประกอบการนิเทศ เช่นการนิเทศทางไกล ซึ่งจากรูปแบบ  
การนิเทศดังกล่าวนี้แล้วจะเห็นจุดประสงค์เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

#### บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา

ผู้บริหาร โรงเรียนนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการนิเทศ เพราะผู้บริหารคือผู้นำองค์กร  
ให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามที่คิดการ ซึ่งบทบาทของผู้บริหาร ในการ  
นิเทศการศึกษานั้น ได้มีผู้กล่าวถึง ดังนี้

กมล บุญประเสริฐ (2542, 3) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศการศึกษา

ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียน
- 2) ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนกับผู้ปกครองและครู ใต้อาณัติ

ฐานะประธานของคณะกรรมการ

3) พิจารณาอนุมัติโครงการนิเทศภายใน โรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน

4) เป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ทรัพยากร และกำลังใจแก่ผู้ดำเนินโครงการ

ปริอาพร วงศ์อนุร โรจน์ (2548, 67 – 79) กล่าวว่ บทบาทผู้บริหารในการนิเทศ มีอยู่ 3 ประการคือ

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยวิธีการวางแผนพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การประเมินความเหมาะสมและคุณภาพของโครงการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการในการพัฒนาหลักสูตร การใช้ข้อมูลการ วิจัยและส่งเสริมการ วิจัยในโรงเรียน การประสานงานกับบุคคลอื่น ในการจัดการเรียนการสอนพิเศษ การทำงานร่วมกับครูนิเทศในการใช้หลักสูตรและงานนิเทศให้สัมพันธ์กัน การเตรียมผู้มีส่วน ร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การอำนวยความสะดวกในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การช่วยเหลือครู โดยใช้เทคนิคการแนะแนว เป็นที่ปรึกษาหรือช่วยการใช้หลักสูตร การจัดการและอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทางทฤษฎีที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ การแนะนำ เกี่ยวกับการ ใช้หลักสูตร ให้ชุมชนเข้าใจ และการส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร ในโรงเรียน ในระดับเดียวกัน

2. บทบาทในการเป็นผู้ดำเนินการเรียนการสอน ประกอบด้วยวิธีการรู้จักพื้นฐานของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอน การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับการสอน การเตรียมความพร้อมในการเรียน การดำเนินการสอน การสร้างเสริมทักษะ การสนับสนุนการสอน การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพและสัมฤทธิ์ผลของการสอน และการปรับปรุงแก้ไข

3. บทบาทในการเป็นประเมินการสอน ประกอบด้วยวิธีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงการสอนของครู การประเมินผลเพื่อปรับปรุงบริการด้านการสอน และการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียน

จะเห็นว่าโดยสรุปแล้ว บทบาทของผู้บริหาร ในการนิเทศการศึกษาจะเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร การเป็นผู้ดำเนินการเรียนการสอน และเป็นนักประเมินผลเพื่อปรับปรุงการสอนของครู ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียน และงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจะดำเนินการ ได้ดีต้องอาศัยการนิเทศติดตามและประเมินผล เพื่อให้งานสามารถดำเนินการไปได้

## รูปแบบการนิเทศ

รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้อาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม สนับสนุน ช่วงเวลาที่ครูผู้สอนให้ความสนใจในความเข้าใจในการวางแผน/ออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างไรที่บูรณาการวิธีการจัดการเรียนรู้ออกใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงและแสวงหาคำความรู้ด้วยตนเอง และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน

1. การสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี

ดำเนินการตามขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย เป็นการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของผู้คนโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือการชักจูงให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ และหาวิธี ได้ริเริ่มนำไปสู่การปฏิบัติได้ สรุปได้ว่า การสอนแนะเป็นการทำงานระยะ วែงครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพในการทำงานของครูและ โรงเรียนที่ยั่งยืน (อัญชลี เกษสุวีระงศ์, 2550, 16 – 24)

## 2. รูปแบบกัลยาณมิตร

สุมน อมรวิวัฒน์ (2541, 205 – 206) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ไว้สอดคล้องกันว่า ครูคือปฏิบัติตัวเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ คือ คือมีบุคลิกภาพที่ถ่อม นุ่มนวล เชื้อดี สุจริต งามสะอาด งามใจ และมีควาเมื่อก่อนในตนเอง คือมีความรู้ มีคุณธรรม มีความเมตตาเอื้ออาทรทำให้ศิษย์มีความรู้สึกสบายใจที่จะปรึกษา และปรึกษาครูถึงข้อสงสัยด้วยความรัก เป็นที่พึ่งของศิษย์อย่างแท้จริง ความเป็นกัลยาณมิตรของครูจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ศิษย์เกิดฉันทะและ วิริยะ ในการฝึกหัดอบรมตนเอง ความเป็นกัลยาณมิตรเมื่อนำมาใช้ในกระบวนการนิเทศ ก็ยังคงต้องจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับศิษย์ หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศ เมื่อปฏิบัติได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร ครูผู้บริหารนิเทศเกิดความพึงพอใจพร้อมจะปรับปรุง การสอน กัลยาณมิตรนิเทศเป็นกระบวนการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้อย่างร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศ เป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอนจะเป็นไปได้อย่างไร บุคลากรจำเป็นต้องร่วมมือกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งมีลักษณะการนิเทศ ดังนี้

### 1. การนิเทศรายคน ได้แก่

1.1 การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศเข้าสังเกตชั้นเรียนตามที่ตกลงกับครูผู้สอน นิเทศฯที่ผลและสะท้อนกลับให้ครูผู้สอนทราบหลังการเยี่ยมชั้นเรียน

1.2 การสังเกตการสอน เป็นวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาการสอน โดยอ้างแรงจูง การสังเกตการณ์สอนเป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศเข้าสังเกตการณ์สอนตามระยะเวลา ก็ควรมีการสอนและบันทึกการสอนที่ครูได้วางแผนไว้

1.3 การบริหารจัดการสอน เป็นกระบวนการที่ผู้เฝ้ากับครูผู้สอนตกลงร่วมกันในการเสนอเทคนิควิธีการ กิจกรรม การสอนให้กับครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ

1.4 การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่มีปัญหาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้จัดเข้าในตนเองและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น สามารถตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

## 2. การนิเทศ รวบรวม

2.1 เทคนิคการให้คำปรึกษา เป็นการแนะนำช่วยเหลือแก่ครูให้คนที่ประสบปัญหาสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาและผ่านขั้นตอนการวิจัยของชีวิตไปได้ด้วยดี

2.2 การนิเทศแบบพหุภาคี เป็นการนิเทศที่มีกิจกรรมการร่วมคิด ร่วมทำระหว่างผู้เฝ้าและผู้บริหารนิเทศ เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับพัฒนาผู้เรียนที่อื่น

## การนิเทศภายในโรงเรียน

### ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นวิธีการที่จะช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และ ให้นักการศึกษาได้ใช้ประโยชน์ของกรนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2529, 7) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรคให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยบุคลากรของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536, 118) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้ใช้ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามกรอบที่หลักสูตรกำหนด

ขวัญ มณีศรี (2538, 201) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาครูให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, 7) ให้ความหมายว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียน

ทุกด้านทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้ดีเยี่ยมวัดและคณนศึกษาภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียนดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่าการนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานตามแผนภารกิจหลักของครู คือ การสอน สหสัมพันธ์ให้ครูได้พัฒนาตนเองทางด้านการสอนจนเต็มศักยภาพ สร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและ มีความตระหนักที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ

#### หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญและคัมมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็น ระบบและมีหลักการ และได้มีการศึกษากล่าวถึงหลักการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมจริวาส (2536: 147) ได้กำหนดไว้ว่า หลักการนิเทศภายใน โรงเรียน คือ คือมีการวางแผนการดำเนินงานในรูปไรโร การที่มีจุดคนขอแบบอน มีขั้นตอน การทำงานที่ชัดเจน ถือหลักประชาธิปไตยเน้นความร่วมมือร่วมใจ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการนิเทศ ใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธ์อันดี และสร้าง สภาพแวดล้อมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที

สกล อุทราพันธ์ (2538: 120 - 121) ได้กำหนดไว้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนจะต้อง ยึดหลักการสำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนต้องถือว่า การนิเทศการศึกษานเป็นงานในความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยตรง 4 สำหรับการดำเนินงานนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือ มอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้
2. การนิเทศภายใน โรงเรียนจะมีส่วนร่วมได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกัน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้ได้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การนิเทศ จะไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้เลย
3. จะต้องตระหนักและเข้าใจว่าการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วย พัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่การบังคับ ขู่ขู่ หรือคอยจับผิดแต่ประการใด
4. บุคลากรภายใน โรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญทุก ๆ ด้าน ดังนั้นจึงน่าจะ ได้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอด ความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น



5. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหาร จะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหาร โรงเรียน จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือผลของการนิเทศในโรงเรียนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, 52) ได้กำหนดหลักการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตามขั้นตอนหรือกระบวนการนิเทศ

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือผู้บริหาร โรงเรียน และจะต้องดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ จัดเป็นในการพัฒนาของครู โรงเรียน และระดับพัฒนาการของครู

4. เป้าหมายสำคัญของกรนิเทศภายในโรงเรียน คือ การส่งเสริมสนับสนุน หรือช่วยเหลือครู ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกคนให้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพ

จากหลักการนิเทศในโรงเรียนข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนให้ประสพผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียน โดยทุกฝ่ายต้องมีความตระหนักร่วมกันที่จะแก้ไขปัญหา และต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน ทุกฝ่ายต้องรู้หน้าที่ของตนเอง อันจะนำไปสู่เป้าหมายสำคัญของกรนิเทศการศึกษา คือการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือครู ให้ประสพผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน

#### **ขอบข่ายของกรนิเทศภายในโรงเรียน**

การบริหารโรงเรียนในหลักการ โดยทั่วไปนอกจากจะมีหน้าที่บริหารงานโดยทั่วไปแล้ว งานหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งอยู่ในงานวิชาการ คือ การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งมีขอบข่ายดังที่นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายของกรนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

สจิด คูทรานันท์ (2530, 121 - 124) ได้กำหนดขอบข่ายของกรนิเทศภายในโรงเรียนไว้

2 ประเภท ดังนี้

1. งานหลัก เป็นงานสำคัญที่ครูและบุคลากรจะต้องปฏิบัติ หากไม่เข้าใจได้ถือว่าเป็นความล้มเหลวที่สุด งานหลักสำคัญ ได้แก่

#### 1.1 หลักสูตร

- 1.1.1 การจัดครูเข้าสอน
- 1.1.2 การจัดแผนการเรียนการสอน
- 1.1.3 การจัดกิจกรรมในหลักสูตร
- 1.1.4 การผลิตสื่อและอุปกรณ์การสอน

#### 1.2 การเรียนการสอน

- 1.2.1 การพัฒนาเทคนิควิธีการสอน
- 1.2.2 การพัฒนาเทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 1.2.3 การพัฒนาเทคนิคในการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน

#### 1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

- 1.3.1 การสร้างข้อทดสอบ
- 1.3.2 การวัดและประเมินผล
- 1.3.3 งานทะเบียน วัดผลและรายงานผล

2. งานสนับสนุนวิชาการ เป็นงานที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้งานหลักดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ งานสนับสนุน ได้แก่

#### 2.1 งานอาคารสถานที่

- 2.1.1 การใช้ประโยชน์จากบริเวณ โรงเรียน
- 2.1.2 การใช้อาคารเรียน อาคารประกอบ
- 2.1.3 การใช้ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ

#### 2.2 งานธุรการการเงินและพัสดุ

- 2.2.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการ
- 2.2.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับงานการเงินและพัสดุ

#### 2.3 งานกิจการนักเรียน

- 2.3.1 กิจกรรมนักเรียน
- 2.3.2 การบริการสุขภาพอนามัย
- 2.3.3 โครงการส่งเสริมกิจกรรมประจำปีโดย

## 2.4 งานสัมพันธ์ชุมชน

### 2.4.1 การศึกษานี้เกี่ยวกับชุมชน

### 2.4.2 การให้บริการแก่ชุมชน

### 2.4.3 สมาชิกครู ผู้ปกครองหรือศิษย์เก่า

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, 53) ได้กำหนดขอบข่ายของงานนิเทศภายในไว้ 5 งานดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพทางวิชาชีพ (Staff Development)
3. การพัฒนาที่คณะกรรมการทำงานกลุ่ม (Group Development)
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในท้องถิ่น (Action Research)

กรมวิชาการ (2544, 51-59) กล่าวถึง ภารกิจแนวคิดและขอบข่ายของงานนิเทศไว้ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ เป็นการเตรียมการก่อนการนิเทศ เช่น สืบหาสภาพปัญหาหรือความต้องการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศ

2. การจัดกระบวนการนิเทศ เป็นการกำหนดลำดับขั้นตอนโดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา จนถึงขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผลและรายงานผล ทุกขั้นตอนหากได้มีการนิเทศ ติดตาม กำกับ และประเมินผลด้วย จะทำให้กระบวนการนิเทศการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างขวัญกำลังใจและสนใจ ผู้นิเทศจะต้องใช้วิธีการประสานสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคลากรของโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง ทำให้สภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีความสุข ได้รับยกย่องเชิดชูให้ปรากฏ

4. การมีส่วนร่วม ผู้นิเทศต้องใช้วิธีการสร้างความมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนต่อการนิเทศให้ร่วมมือกันร่วมใจกันในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ตั้งแต่การวางแผนการนิเทศไปจนถึงการปฏิบัติงานแก้ไข

5. การติดตามประเมินผล เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามโครงการนิเทศโดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ และนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานนิเทศภายในโรงเรียนนั้นมี 2 งาน คือ งานวิชาการ และงานสนับสนุนงานวิชาการ งานวิชาการที่สำคัญที่สุด คือ งานหลักสูตรและการสอน ส่วนงานอื่น ๆ จะเป็นงานสนับสนุนให้การพัฒนางานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานโดยจัดระบบการทำงานเพื่อช่วยให้งานดำเนินไปเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความสับสน ดังนั้นกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกันนี้ กล่าวไว้ดังนี้

สจิด อูทราพันธ์ (2530 : 125-131) กล่าวว่า การจัดการนิเทศภายในสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ เริ่มจากการรับรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน จากนั้นก็นำมาองปัญหาและวิเคราะห์หาสาเหตุกำหนดจุดประสงค์ กำหนดทิศทางเลือกในการแก้ปัญหา และมอบหมายงานให้บุคลากรมีต่าง ๆ วันจัดขอบ

ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ อาจดำเนินการ โดยบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ หรืออาจจะเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานนอก

ขั้นที่ 3 ดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ในขณะที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับความรู้แล้ว ผู้นิเทศจะทำหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนส่วนผู้บริหารก็จะคอยสนับสนุนการปฏิบัติงานนิเทศที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ผู้บริหารทำสำคัญในการสร้างเสริมกำลังใจ คือ ผู้นิเทศจะต้องสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ และอีกผู้หนึ่งคือ ผู้บริหารซึ่งจะต้องสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศทั้งคู่ให้และด้วย

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ การดำเนินการประเมินผลคือ กระบวนการและปัจจัยเบื้องต้นฯ โดยที่ความสัมพันธ์มากที่สุดโดยผลคือ กระบวนการทำงาน และปัจจัยเบื้องต้นตามลำดับ

ซารีนมิตร์ (2538, 202 - 203) ได้จัดกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็น 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การที่ศึกษารูปภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, 54 - 59) ได้จัดกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงสภาพปัจจุบัน แล้วนำมาพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูล ที่แสดงสภาพปลายทาง

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผล หรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความสัมพันธ์ของงาน

ขั้นที่ 3 การทบทวนทางเลือกเพื่อพัฒนา หมายถึง การพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้ หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด

ขั้นที่ 4 การลงมือปฏิบัติ หมายถึง การนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาเข้าดำเนินการ ดำเนินการและกำหนดสิ่งที่จะสนับสนุน ในการดำเนินการขั้นตอน คือ

- 4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการ
- 4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ
- 4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
- 4.4 การวางแผนประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 จัดทำแผนงานมีเทศของโรงเรียน
- 4.6 ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ผู้มีเทศ
- 4.7 ผู้มีเทศจัดทำปฏิทินมีเทศและประสานการดำเนินงาน
- 4.8 ปฏิบัติการมีเทศตามแผนและปฏิทินมีเทศ
- 4.9 ผู้มีเทศบันทึกผลการมีเทศและรายงานให้ผู้บริหาร โรงเรียนทราบ

ขั้นที่ 5 การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดำเนินการมีเทศ ผลที่ได้ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการตามแผนมีเทศ ข้อมูลที่ได้นำไป เปรียบเทียบกับสภาพความเป็นจริงของแผนมีเทศ

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการมีเทศภายในดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า

กระบวนการมีเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินการที่เป็นระบบ คือมีการเตรียมการ การวางแผน ก่อนการดำเนินการ และดำเนินการมีเทศภายในอย่างเป็นระบบ และกระบวนการหลังจากการ ดำเนินการมีเทศแล้วคือมีการประเมินผลเพื่อทราบผลของการมีเทศ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้มีเทศ ปรับปรุงเทคนิควิธีการมีเทศที่มีประสิทธิภาพต่อไป

#### **กิจกรรมการมีเทศภายในโรงเรียน**

กิจกรรมการมีเทศภายในสถานศึกษามีหลากหลาย ได้มีนักการศึกษาเสนอแนวคิด เกี่ยวกับการมีเทศภายใน โรงเรียน ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, 35 - 36) ได้กำหนดกิจกรรม การมีเทศภายใน โรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน
2. การปฏิรูปมีเทศครูใหม่
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ

4. การอบรม
5. การประชุมปฏิบัติการ
6. การสัมมนา
7. การระดมความคิด
8. การสาธิตการสอน
9. การให้ศึกษานอกสถานที่ทางวิชาการ
10. การสนทนาทางวิชาการ
11. การเยี่ยมเยียนห้องเรียน
12. การศึกษาดูงาน
13. การสังเกตการสอน
14. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
15. การเขียนเอกสารบทความทางวิชาการ
16. การจัดนิทรรศการ

ชาญชัย อาจีนสมรเชาว (2535, 87) ได้กำหนดกิจกรรมการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การวางแผน โปรแกรมการนิเทศการศึกษา
2. การสังเกตสถานการณ์ในห้องเรียน
3. การประชุมพบปะเป็นรายบุคคล
4. การประชุมครู
5. การออกนอกสถานที่ทางกรณีพิเศษ
6. การสร้างหลักสูตร
7. การวิจัย
8. การใช้ข้อคิดสอนและการวัดผล
9. การใช้บทเรียนทดลอง
10. การส่งเสริมครูต่อการศึกษานอกโรงเรียน
11. การบันทึกกรณีพิเศษ
12. การใช้บันทึกกรณีพิเศษ
13. การประเมินผลจากกิจกรรม

ชาวี มณีศรี (2538, 112 – 113) ได้ทำบัญชีรายการเทคนิคของการนิเทศไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศครูใหม่
2. การประชุมก่อนเกิดโรงเรียนเพื่อวางแผนงาน

3. การประชุมปฏิบัติการแบบต่าง ๆ เช่น การประชุมระดับชาติ ระดับจังหวัด การประชุมครูทั้งโรงเรียน เป็นต้น

4. การประชุมเล็ก ๆ การตั้งคณะศึกษา การสัมมนากลุ่มย่อย ๆ
5. การตั้งกรรมการ
6. การใช้เอกสารกรณีศึกษาดัง ๆ
7. การใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา
8. การใช้ห้องสมุด และการรวบรวมเอกสาร ตำรา ตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ
9. การศึกษาเพิ่มเติม หรือการศึกษาภาคฤดูร้อน
10. การศึกษานอกระบบ การดูงาน
11. การวิจัยปัญหาของห้องเรียน หรือการทดลองต่าง ๆ
12. การให้ศึกษามาจากตำรา
13. การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม
14. การสาธิตการสอน การสังเกตการสอน
15. การสอนตามวิธีการที่ก้าวหน้าไว้
16. การแนะนำเป็นรายบุคคลจากการเยี่ยมชมโรงเรียน
17. การประชุมติดตามปัญหาหรือโครงการ
18. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล

โดยสรุปแล้วกิจกรรมการนิเทศการศึกษา หรือการนิเทศภายในโรงเรียน มีมากมายหลากหลายวิธีการ ผู้เข้าไปใจหรือผู้นิเทศจะต้องเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาอยู่ เหมาะสมกับครูหรือผู้รับการนิเทศ สภาพแวดล้อม เวลางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ และจะต้องเป็นกิจกรรมการนิเทศที่ช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้จริง

#### สภาพความเข้าใจของการนิเทศภายในโรงเรียน

สภาพความเข้าใจของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการแสดงถึงความเข้าใจของการนิเทศการศึกษา ซึ่งได้มีนักการศึกษาถ่วงถ่วงสภาพความเข้าใจของการนิเทศไว้หลายท่าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยวาริช (2536, 148) ได้กล่าวถึงสภาพความเข้าใจของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานต่าง ๆ รู้จักคิดและแก้ปัญหาตนเอง โดยไม่ต้องคอยความช่วยเหลือจากบุคลากรภายนอก

2. ระบุถึงความคิดสร้างสรรค์ คณิตวิธีสอนใหม่ ๆ และมี โอกาส ได้แสดงความสามารถพิเศษ  
 4 ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร

3. บุคลากรสามารถปฏิบัติการนันทนาการศึกษาได้ครบ ปัญหา และความต้องการพร ะการ  
 อยู่ ใน โรงเรียน ทำให้รู้ปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ นันทนาการภายนอก

4. บุคลากรมีความสามัคคี พื่อใจ และภาคภูมิใจในงาน มีขวัญกำลังใจและความรู้ที่ทันสมัย  
 ปรอดคล้องในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, 340-541) ได้กล่าวถึงสภาพ  
 ความสําคัญของนันทนาการภายในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้

#### 1. พุทธิกรรมของครู

1.1 ครูมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนเรียนรู้อะไรได้ ครูจัดประสบการณ์ให้ได้อย่างเหมาะสม

1.2 ครูวิเคราะห์หาจุดที่จะพัฒนานักเรียน โดยเปรียบเทียบความสามารถที่ควรจะเป็นกับ  
 ความสามารถที่เป็นอยู่ เพื่อกำหนดความสามารถที่จะพัฒนาให้นักเรียนตั้งขึ้นหรือเป็นรอยบุคคล

1.3 ครูแสวงหาทางเลือก และวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถ  
 ที่จะพัฒนา

1.4 ครูปฏิบัติการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงมากกว่าการฟัง  
 และอ่านเพียงอย่างเดียว

1.5 ครูควรดูแลสุขภาพกายกักร่างนึ่งของนักเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อหม่นนวมทางรังและปรับปรุง  
 ความก้าวหน้าของนักเรียน

1.6 ครูนำผลงานของนักเรียนไปเสนอในที่ประชุมต่าง ๆ อย่างภาคภูมิใจ

#### 2. พุทธิกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน

2.1 จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของ โรงเรียนให้ครอบคลุมสภาพแวดล้อม และสังคม  
 รอบโรงเรียน

2.2 นำข้อมูลพื้นฐานและจุดหมายของหลักสูตรมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดความต้องการ  
 และความจำเป็นของโรงเรียน เกี่ยวกับระดับคุณภาพนักเรียน

2.3 กำหนดจุดประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับคณะครู

2.4 ร่วมกับคณะครูกำหนดงานอย่างชัดเจน เป็นระยะตลอดปีโดยเน้นจุดประสงค์

2.5 จัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญองงาน ที่จะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.6 แก้ปัญหาและวิธีการ ใหม่ ๆ ด้วยกระบวนการคิดระดมสมอง ทือสร้างทางเลือก  
 หลากหลาย และประเมินทางเลือกโดยใช้เกณฑ์การบรรลุจุดประสงค์

2.7 จัดระบบสื่อสาร ให้บุคลากร ได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

2.8 นำผลงานของโรงเรียน ไปเสนอในที่ประชุมต่าง ๆ อย่างภาคภูมิใจ



สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, 60) ได้กำหนดสภาพความสั้นเรื้อรังของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. ครูตระหนักถึงความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียนให้ตรงตามความต้องการพัฒนา

2. ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น อยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียน ด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากสภาพความสั้นเรื้อรังของการนิเทศภายในโรงเรียนที่กล่าวมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. ครูเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ รู้จักการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และความทันสมัยในทุก ๆ ด้านตามความเหมาะสม

2. ครูสามารถเตรียมการสอน และสามารถปฏิบัติการสอนด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered)

3. ครูเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีฮิวริ่ง แจ่มใส เป็นกัลยาณมิตร มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เพื่อนครู และชุมชน

โดยสรุปแล้วสภาพความสั้นเรื้อรังของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครู ในกรณีที่จะร่วมกันพัฒนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

**ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน**

ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานนิเทศภายใน นั้นอาจเกิดจากหลาย ๆ สาเหตุที่ก่อให้เกิดการนิเทศภายในไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีก็การศึกษาได้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, 541 - 542) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านการนิเทศการศึกษา ทำให้ขาดผู้รับผิดชอบและการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ

2. การขาดแคลนวิทยากร และขาดการประสานงานการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

3. การขาดแคลนงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการนิเทศ

4. การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเครื่องมือนิเทศ

5. ขาดการสนับสนุนและการติดตามผลจากหน่วยงานอื่นสังกัด ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสนใจ โรงเรียน กลุ่ม โรงเรียนไม่สนใจการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน

6. ครูไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศการศึกษา จึงไม่สนใจไม่ให้ความร่วมมือ ครูขาดการยอมรับและไม่ศรัทธาต่อผู้ให้การนิเทศ

จารี นนทศิริ (2538, 205 - 206) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนบางคนให้ความสนใจและสนับสนุนงานวิชาการน้อยไป และยังไม่เห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะจัดการนิเทศภายในวิชาการขึ้นภายในโรงเรียน
2. ครู - อาจารย์ในโรงเรียนยังไม่เข้าใจความหมายและวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการนิเทศ
3. โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
4. โรงเรียนขาดบุคลากรที่จะรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับงานนิเทศ
5. ครู - อาจารย์ในโรงเรียนไม่ยอมรับเทคนิควิธี แนวความคิด เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกระบวนการเรียนการสอน การปฏิบัติตน และ ไม่มีความศรัทธาต่อผู้นิเทศภายในโรงเรียน
6. การจัดทำเป้าหมาย แผนงานและ โครงการ งานนิเทศงานวิชาการต่าง ๆ ในโรงเรียน ไม่ทันสมัยและเป็นการจัดทำน้อยมาก
7. โรงเรียนขาดข้อมูลเพื่อการวางแผนการดำเนินงานจัดการงานวิชาการภายในโรงเรียน
8. เวลาในการปฏิบัติการนิเทศของบุคลากรภายใน โรงเรียนมีน้อยมาก เพราะบุคลากรมีงานสอนและหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายประจำตัวแล้ว
9. โรงเรียนขาดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สนับสนุนการดำเนินงานจัดการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, 59 - 60) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านงานนิเทศการศึกษา
2. การขาดงบประมาณดำเนินการ
3. การขาดวัสดุอุปกรณ์ สื่อ เครื่องมือนิเทศ
4. ครู ไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ
5. ครู ไม่ยอมรับ ไม่ศรัทธา ผู้นิเทศ
6. ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก
7. บุคลากรในโรงเรียนขาดความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ
8. ขาดการพัฒนากระบวนการนิเทศและดำเนินการนิเทศไม่ต่อเนื่อง

จากปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ 5 ด้าน คือ

1. ปัญหาด้านบุคลากรที่มีคุณภาพและผู้บริหารมีทักษะ ขาดความรู้ ทักษะ เทคนิควิธี และความตระหนัก

2. ปัญหาด้านงบประมาณ ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เครื่องมือมีคุณภาพไม่เพียงพอ และ ไม่มีคุณภาพ

4. ปัญหา ด้านการวางแผนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

5. ปัญหาด้านเวลาไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานมีผลกระทบในโรงเรียน

โดยสรุปแล้วปัญหาการมีผลภายในโรงเรียนเกิดจากหลายสาเหตุทั้งการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ บุคคลผู้เชี่ยวชาญ งบประมาณ และการวางแผนการบริหารภายใน การมีเจตคติไม่ตรงกัน และอื่น ๆ ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการ ความร่วมมือกันของบุคลากร ในการที่จะพัฒนาการเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จเกิดผลดีต่อประเทศชาติต่อไป

ฉวี ธรรมเทศ (2551, 2) ได้กล่าวว่า ปัญหาอุปสรรคของการมีผลโรงเรียน การจัดการมีผล การศึกษาภายใน โรงเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ กล่าวคือ ไม่มีกระบวนการปฏิบัติที่แน่นอนและยังไม่มีวิธีการที่จะ ส่งเสริมให้การมีผลภายในเกิดขึ้นอย่างแท้จริงและ เป็น ไปได้ ประกอบกับครูมีความต้องการที่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะกรณีศึกษานิทรรศการภายในโรงเรียน

การมีผลการศึกษาเป็นกระบวนการที่รวมกันที่คิดมีการพัฒนา และต้องทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งผู้ผลิตต้องมีความรู้และเทคนิคในการมีผลที่หลากหลาย ซึ่ง ได้มีการศึกษาไว้ให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการมีผลภายใน โรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

นิพนธ์ ไชยพันธ์ (2535, 112 - 113) กล่าวว่าบทบาทของผู้มีผลการศึกษาในโรงเรียน ในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของบุคลากร ใน โรงเรียนนั้น เป็นความคาดหวังที่สูงมาก สำหรับทำให้ครูได้เจริญของงานขึ้นทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ การที่มีผู้มีผล การศึกษาจะจัดสรรภาวะผู้นำเพื่อสนับสนุนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเจริญของงานดังกล่าวนี้ ได้ ผู้มีผลการศึกษาจะต้องปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้

1. ผู้มีผลการศึกษาต้องยอมรับในความแตกต่างของครูแต่ละคน และเห็นว่าครูเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

2. ผู้มีผลการศึกษาที่มีความเข้าใจในความล้มเหลว ความไม่แน่นอนของครูแต่ละคน ที่จะเข้าสู่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง

3. ผู้มีผลการศึกษาผู้เห็นและเห็นจริงว่า แรงจูงใจและผลผลิตในการปฏิบัติงานนั้น เป็นปรารถนาการพัฒนาชนชาติของอภิชนทุกกลุ่ม

4. ผู้มีผลการศึกษาจะต้องมีความสามารถในการสนับสนุนครูที่แสดงซึ่งความคิด

สร้างสรรค์ และครูที่มีแว้ววมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง

ชารี รมณีศรี (2538, 206) ได้สรุปและเสนอแนะเกี่ยวกับกรณีศึกษาใน  
โรงเรียน ไว้ดังนี้

ปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียนได้แพร่หลายในระดับต่าง ๆ ที่โรงเรียนในสังกัดโดย  
หลักการเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดเล็กรู้บริหารมีส่วนร่วมในฐานะ  
ผู้ดำเนินการ ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผู้บริหาร โรงเรียนจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการและใ้  
การสนับสนุน ความจำเป็นที่จะต้องมีกรณีศึกษาในโรงเรียน นอกจากจะแก้ปัญหาการนิเทศ  
ภายนอกไม่เพียงพอ ยังสืบเนื่องมาจากสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ค่อยเปลี่ยนไป ใ้ครูใช้สื่อ  
เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บรรลุผลการนิเทศภายใน โรงเรียนจะต้องผนวกรวมความพร้อมทั้งในด้าน  
บุคลากร (ผู้บริหารและผู้บริหารนิเทศ) วิธีการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ และเลือกกิจกรรมการนิเทศ  
ที่เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน หากไม่สามารถจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนด้วยตนเองใ้  
ออกจากกลุ่มโรงเรียนเป็นศูนย์ดำเนินการกรรนิเทศภายใน โรงเรียนควรลงคนไปหาขอในการ  
ปรับปรุงการเรียนการสอนมากที่สุด โรงเรียนควรใ้ดำเนินการอย่างจริงจัง และพัฒนาปรับปรุง  
ส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรคใ้ลดน้อยหรือหมดไปใ้ใ้การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวปฏิบัติ  
จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าผู้นิเทศภายในมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะต้องมีควม  
เข้าใจที่จะนิเทศ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องเป็น  
นักประสานหรือช่วยความช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นอย่างดี เพื่อที่จะขับเคลื่อนการพัฒนางานใ้ประสบ  
ผลสำเร็จต่อไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

#### งานวิจัยในประเทศ

ประสาร ไ้จนคุณธรรม (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนชุมชนบ้านศรีฐาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
ยโสธร ปีการศึกษา 2540 พบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ โรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์  
คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนและใ้ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ตำราและการฝึกอบรม  
ปัญหาสำคัญที่พบ คือ การรายงานข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่ครอบคลุม และตรงตามความเป็นจริง
2. การวางแผน มีการจัดทำแผนการนิเทศภายใน บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ปัญหา  
สำคัญที่พบคือ บุคลากร ไม่มีทักษะในการจัดทำแผนและจัดระเบียบข้อมูล

3. การสร้างสื่อ เครื่องมือ และการพัฒนาวิธีการ โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงและวิเคราะห์ความจำเป็นของสื่อที่ควรใช้ บุคลากรมีส่วนร่วม มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการผลิตสื่อ รวมทั้งการจัดเก็บรวบรวมสื่อ การควบคุมการใช้ ปัญหาสำคัญที่พบ คือ บันทึกลับชุดนิเทศไม่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน

4. การปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียนปฏิบัติตามแผนงาน / โครงการนิเทศภายในมีการให้ข้อเสนอแนะ การรายงานความก้าวหน้าให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ปัญหาสำคัญที่พบคือ ผู้รับการนิเทศไม่ยอมรับสภาพที่ตนเองเป็นอยู่คนที่ผู้นิเทศได้สนทนาระหว่างความวิตกกังวลของตนเอง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5. การประเมินผล บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการประเมินผลตามปฏิทินที่กำหนด และสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์นำผลการประเมินรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ปัญหาสำคัญที่พบคือ การประเมินผลมีความล่าช้า มีเป็นไปตามเวลาที่กำหนด รุ่งภา บุญกลาง (2540, บทที่ ๑๑) ได้ศึกษากระบวนการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านบึง (สุประชา รุ่งกลาง อุดรธานี) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. ด้านการศึกษารูปแบบปัจจุบัน ปัญหาและสาเหตุการ คณะกรรมการนิเทศได้มีการจัดประชุม วางแผนดำเนินงาน โดยครูมีส่วนร่วม ปัญหาสำคัญที่พบ คือ การดำเนินงานไม่ครอบคลุมสภาพปัญหา สาเหตุเนื่องมาจาก ครู ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม และวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน ไม่เพียงพอ ครูมีภาระสอนมาก โรงเรียนแก้ปัญหาโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในให้ครอบคลุม ครอบคลุม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในและจัดประชุมวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในช่วงต้นปีการศึกษา

2. ด้านการวางแผน คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำแผนงาน โครงการ และปฏิบัติการ ปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร จัดทำเอกสาร ประชุมชี้แจงครู ปัญหาสำคัญที่พบ คือ จัดทำแผนงาน โครงการ ไม่ครอบคลุมสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น เนื่องมาจากบุคลากรขาดความรู้ด้านกรวางแผน ข้อมูลไม่เพียงพอ ระบบจัดชุด ไม่ชัดเจน การประสานงาน ไม่รัดกุม โรงเรียนแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการส่งครูเข้ารับการอบรม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ และให้คณะกรรมการนิเทศภายในร่วมกันสรุป วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผน โดยให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ด้านปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน และดำเนินการตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ ปัญหาสำคัญที่พบคือ การดำเนินงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ สวมชุดฝึกจาก บุคลากรมีงานหลายด้าน ผู้มีทักษะความรู้และทักษะในการสร้างเครื่องมือประเมินผล การวิเคราะห์ผลและการจัดทำรายงาน ไม่ครบขั้นตอน ซากอุปกรณ์ วัสดุการประเมิน ไปใช้น้อย โรงเรียนแก้ไขปัญหาคือ กำหนดภารกิจและบุคลากรรับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ สร้างความเข้าใจร่วมกันในบทบาทหน้าที่ จัดสาขาการฝึกออกเป็นระดับชั้น

4. ขันการประเมินผลและรายงานผล คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำเครื่องมือ วางแผนดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ผลการประเมิน และสรุปผลการประเมิน โดยใช้เครื่องมือ การสังเกตและสถานการณ์ของโรงเรียน จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน วิเคราะห์ผลสรุปผลการประเมิน โดยครูประชุมแล้วจัดทำเป็นรายงานเสนอตามรายงาน ปัญหาที่พบ คือ ครูอาจารย์มีงานมาก ผู้มีทักษะความรู้และทักษะ ในการสร้างเครื่องมือประเมินผล การวิเคราะห์ผลและการจัดทำรายงาน ไม่ครบขั้นตอน ซากอุปกรณ์ วัสดุการประเมิน ไปใช้น้อย โรงเรียนแก้ไขปัญหาคือ ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม จัดสร้าง จัดหาเครื่องมือประเมินผลที่มีคุณภาพ จัดทำแผนการประเมินผลให้ทุก โครงการกำหนดแผนการประเมินกิจกรรมให้ชัดเจน แต่งตั้งกรรมการประเมินผล การดำเนินงานออกเป็นหลายชุด จัดศูนย์ประสานการนิเทศภายใน จัดตั้งอำนวยการควบคุมในการปฏิบัติงานและผู้บริหารร่วมประเมิน โดยตรง

โดย อดิระชอ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน นำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารและครู ผู้มีผลต่อการนิเทศภายใน ได้ดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง ใช้การตรวจสอบการสอนเพื่อ ใ้ครูปรับปรุง การเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ในทางวิชาการ ให้ครูจัดทำแบบประเมินงาน เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานและทำให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ใช้การวางแผนปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา ร่วมกัน และการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงานของกลุ่ม เพื่อเป็นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง
4. การพัฒนาหลักสูตร ใช้การปรับกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับ สภาพปัญหา และความต้องการของนักเรียน
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน ใช้การกำหนดปัญหา และความค้องการ เพื่อนำเข้คิดพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน

ดิถีธัญ สอนศักดิ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารายงานทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเขตแม่ถา จังหวัดเชียงราย พบว่า

โดยทั่วไปโรงเรียนมีการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในอย่างชัดเจน ผู้รับผิดชอบมีความเข้าใจขอบข่ายงานและความรับผิดชอบของตน มีการนำเอาข้อมูลที่โรงเรียนมีอยู่มาประกอบในการวางแผนการนิเทศ มีห้องส่วนน้อยที่จัดการจัดเก็บข้อมูลโรงเรียนไม่เป็นระบบ โรงเรียนส่วนใหญ่ตอบสนองต่อความดีของการและระดับการพัฒนาของครูในการจัดกระบวนการเรียนการสอน มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่ได้ดำเนินการตามแผนการนิเทศภายใน และโรงเรียนส่วนใหญ่มีแผนการประเมินผลการนิเทศภายใน

สมศักดิ์ จันทิมา (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ทั่วประเทศที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับความดีของการนิเทศการศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยครอบคลุมการนิเทศการศึกษา ใน 5 ส่วนคือ ด้านหลักสูตร ด้านเอกสารประกอบหลักสูตร ด้านวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความต้องการการนิเทศการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำคือ ด้านวิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านเอกสารประกอบหลักสูตร และด้านหลักสูตร

2. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการการนิเทศการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, 84 - 85) ได้สรุปผลการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ด้านปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมีงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จำนวน 21 เรื่อง และด้านความต้องการรับการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน มีงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จำนวน 19 เรื่อง ผลสรุปดังนี้

1. ด้านปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน
  - 1.1 บุคลากรในโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของกรนิเทศภายในโรงเรียน
  - 1.2 บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน
  - 1.3 การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียนไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน

- 1.4 ขาดเสียและเครื่องมือในการนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.5 ขาดงบประมาณเพื่อการนิเทศภายใน โรงเรียน
- 1.6 บุคลากรในโรงเรียนมีภาระกิจมาก ไม่มีเวลาปฏิบัติกิจกรรมนิเทศภายใน

#### โรงเรียน

- 1.7 การปฏิบัติการณ์เทศภายใน โรงเรียนไม่สม่ำเสมอ
- 1.8 บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการณ์เทศการศึกษ

#### ในโรงเรียนน้อย

- 1.9 ผู้บริหารนิเทศไม่ชอบวันผู้นิเทศ
- 1.10 ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลกรณิเทศภายใน โรงเรียนน้อย
2. ด้านความต้องการรับการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน
  - 2.1 การจัดทำแผนการสอน และพัฒนาหลักสูตร
  - 2.2 การศึกษาดูงานจากแหล่งที่มีการจัดการเรียนการสอนดีเด่น
  - 2.3 การจัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ
  - 2.4 ทักษะกระบวนการและ วิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

#### อย่างมีเหตุผล

- 2.5 ความต้องการในการผลิตสื่อการเรียนการสอน
- 2.6 การศึกษาค้นคว้าใช้สื่อการเรียนการสอน
- 2.7 งบประมาณสำหรับการผลิตสื่อ
- 2.8 การนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 2.9 การระดมทุนปฏิบัติการสร้างสื่อทดสอบและแบบประเมินต่าง ๆ
- 2.10 ทราบรู้ ความเข้าใจด้านเทคนิคการ วัดและประเมินผล

จิระ ชาญสาร (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารายบาทของครูในกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่จาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บาทบาทของครูในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผน การสร้างเครื่องมือ สื่อ และพัฒนาวิธีการ การปฏิบัติการณ์เทศ การประเมินผลและรายงานผล

กิตติมา เฉลิมพรม (2543, 59) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศการสอน ในโรงเรียนเอกชนอชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นค่อสภาพ และความต้องการการนิเทศการสอน 6 ด้าน คือด้านหลักสูตร ด้านเนื้อหาวิชา ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและเทคนิคการสอน ด้านสื่อ



การเรียนการสอน ด้านการ ผลิตและประเมินผล และด้านการฝึกงานอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า

1) ทั้งผู้บริหาร ไระเรียนและผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศการสอน ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน สรุปได้ดังนี้ ด้านหลักสูตร ด้านเนื้อหาวิชา และด้านการฝึกงานอาชีพผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้สอนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และเทคนิคการสอน ด้านสื่อ การเรียนการสอนและด้านการ ผลิตและประเมินผล ผู้บริหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) พบว่าผู้บริหาร ไระเรียนและผู้สอนมีความต้องการการนิเทศการสอนที่สอดคล้องกันนั้น 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน และผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการการนิเทศการสอนที่สอดคล้องกันในทุก ๆ ด้าน คืออยู่ในระดับมาก ส่วนผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่างกัน ได้แก่ ผู้สอน 0-5 ปี มีความต้องการการนิเทศการสอน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน ส่วนผู้สอนตั้งแต่ 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการการนิเทศการสอนที่อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ประกาศนียบัตร พงษ์อินทร์(2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง การปฏิบัติการนิเทศการสอนที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ ไระเรียน ในเขตอัครกึ่งชนบทภาคกรุงเทพฯ พบว่า การปฏิบัติการนิเทศการสอนและการเรียนการสอนของ ไระเรียนในเครือสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพ วมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าการปฏิบัติการนิเทศการสอนที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การให้ความช่วยเหลือครู ใจอด และ การพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู

รวมภ จ้ำมณ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในด้าน วิชาการของครูประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 6 ใน 5 ด้านคือ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการ ผลิตและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในด้านวิชาการ โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนความต้องการการนิเทศภายในของครูประเภทช่างอุตสาหกรรม โดยภาพ วมอยู่ในระดับมาก

สถิต ส่วนพวงม (2547, 87 – 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสำรวจความต้องการความจำเป็นของโรงเรียน การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โคจร วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรหลักของ โรงเรียน อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และเป็นผู้บริหารหลักผู้ที่ผลักดันให้การนิเทศภายใน บรรลุผล โดยมุ่งเน้นที่จะใช้การนิเทศภายในเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษา มีการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาาร่วมกัน เพื่อให้การนิเทศภายในนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมี ระบบมีขั้นตอนและมีความต่อเนื่อง

2. การปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ในการสำรวจความคิดเห็นการจำเป็นของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การนิเทศกับติดตามผลการปฏิบัติงานที่มีอยู่ยังคงเดิมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทำให้ การดำเนินการนิเทศภายในได้รับความสนใจและรวดเร็วให้มีการปฏิบัติได้อย่างจริงจังมากขึ้น

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานสมุทรปราการ เขต 2 ได้มีการประชุมผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นประจำ เพื่อกำหนดนโยบาย และการวางแผนการดำเนินงาน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจน นำข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานและความเคลื่อนไหว ทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำมาแจ้งให้ครูทราบโดยทั่วกัน ทำให้ครูมีความชัดเจน ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

2.3 ด้านการประเมินการนิเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 มีการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นหน้าที่ซึ่งมีผลโดยตรงจะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงาน ในคณะกรรมการของคณะ เพื่อประสานการดำเนินการนิเทศภายในให้เกิดประสิทธิภาพตามนโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัด

2.4 ด้านการประเมินผลการนิเทศ พบว่า มีการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกเหนือ การประเมินผลมักดำเนินการเพื่อรายงานต้นสังกัด

2.5 ด้านการปรับปรุงแก้ไข พบว่า มีการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มีการปฏิบัติในเรื่องการนำ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศมาปรับปรุงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในและการนำผล การประเมินมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธรรมบัญญัติ บรรณานุกรม (2548, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในด้านการเรียนการสอนครูวิจัยข้อโรงเรียนที่ 7 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูวิจัยข้อโรงเรียนที่ 7 กรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในด้านการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ระดับนี้คือ ด้านการประเมินการนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ การใช้ความถี่ก่อนการดำเนินงานนิเทศ และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในเป็นดังนี้

1. ครูวิจัยข้อโรงเรียนที่ 7 ที่มีเพศและประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในด้านการเรียนการสอนทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
2. ครูวิจัยข้อโรงเรียนที่ 7 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในด้านการเรียนการสอนทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนการนิเทศภายใน โดยครูที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี
3. ครูวิจัยข้อโรงเรียนที่ 7 ที่มีวุฒิการศึกษากัน มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในด้านการเรียนการสอนทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินการปฏิบัติงานนิเทศ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาคือว่าปริญญาตรี

สุนทร จีปา (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อําเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อําเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ทั้งโดยการวางแผนและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก
2. การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขนาดสถานศึกษา อําเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ไม่มีความแตกต่างกัน

สมศักดิ์ ศวคสุทร (2549, 104 - 108) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนที่ระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 ผลการวิจัยแยกเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่ระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 ด้านศึกษาค้นคว้าพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีสมมุติการบริหารงานของโรงเรียนที่เป็นปัจจุบัน โรงเรียนมีข้อมูล สารสนเทศ ที่เป็นปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร คณะครูและชุมชนร่วมกันจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนร่วม
2. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่ระบบ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงหวา เขต 2 ด้านตรวจสอบสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนการตรวจสอบและสรุปผลการดำเนินงานของโรงเรียนทุกภาคเรียนหรือปลายปีการศึกษา โรงเรียนกำหนดให้มีงานโครงการนิตเทศภายในแบบพัฒนาโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดทำเครื่องมือในการนิตเทศเป็นรูปธรรม

3. การนิตเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงหวา เขต 2 ด้านสรุปภาพการดำเนินงานของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการนิตเทศก่อนเปิดเรียนทุกครั้ง การให้ความสำคัญ การนิตเทศ ภายในสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำผลการนิตเทศภายในมาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน

4. การนิตเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงหวา เขต 2 ด้านการวางแผนการนิตเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดโครงการนิตเทศไว้ในแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน และการจัดทำโครงการนิตเทศภายในแบบพัฒนาโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนดำเนินการแจ้งวัดให้ทราบปฏิบัติงาน การนิตเทศเป็นไปตามแผนที่วางไว้

5. การนิตเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนา โรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงหวา เขต 2 ด้านการนิตเทศพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของโรงเรียน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการนิตเทศภายใน ให้มีบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และเป็นกัลยาณมิตร และการกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนการนำเอาเทคนิคการนิตเทศหลายรูปแบบมาใช้

6. การนิตเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนา โรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงหวา เขต 2 ด้านประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายชั้นมีการจัดให้มีการคิดแผนผลการจบหลักสูตรของนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำผลการนิตเทศมา ประเมิน การปฏิบัติงานของครูก่อน-หลังการนิตเทศภายใน

7. การนิตเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนา โรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงหวา เขต 2 ด้านสรุปผลการประเมิน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบความรู้ความสามารรถ และประสิทธิภาพ

มีการจัดให้ครูมีตัวประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานการนิเทศภายในกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุรพล สีขาวอ่อน (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวนความสอดคล้องของบุคลากรทางการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายคณะอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ผลการเปรียบเทียบ ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาระหว่างบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ การประเมินผลการจัดระบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนในด้านการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และด้านการศึกษาระยะปานกลางกับเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ ด้านการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการประเมินผลการจัดระบบและด้านการศึกษาระยะปานกลางกับเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

จากข้อค้นพบ ในงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ได้ว่ากระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ แต่จากผลการดำเนินงานการนิเทศภายใน โรงเรียนยังมีปัญหาอยู่มาก ทั้งเรื่องเมื่อ วิธีการ และผู้เชี่ยวชาญที่จะดำเนินการนิเทศในโรงเรียน ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัญหาที่นำพาค้นหาด้วย เพื่อเป็นการพัฒนาการนิเทศภายใน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

#### งานวิจัยต่างประเทศ

การวิจัยนี้มีผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล ดังต่อไปนี้

อี (Lee , 1974, 4135 – A) ได้วิจัยเรื่อง หน้าที่การนิเทศการศึกษาของครูใหญ่โรงเรียนทางภาคใต้ของรัฐบาลเม็กซิโก สหรัฐอเมริกา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงโครงการนิเทศการศึกษา เพื่อศึกษาความเห็นเกี่ยวกับภาน้ำที่นิเทศของครูใหญ่และครู ซึ่งวิธีการ

ศึกษาได้ข้ออ้างให้ครูใหญ่และครูอีกกลุ่มหนึ่งรวบรวมพฤติกรรมการนิเทศที่ไม่มีประสิทธิภาพ  
สรุปผลการวิจัยว่า

1. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ไม่ทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการ  
นิเทศของครูใหญ่แตกต่างกัน
2. อายุราชการของครู ไม่ทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของครูใหญ่  
แตกต่างกัน
3. ตำแหน่งของครู ไม่ทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของครูใหญ่  
แตกต่างกัน
4. ครูผู้หญิงและครูผู้ชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของครูใหญ่ไม่  
แตกต่างกัน
5. ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูภายใน  
โรงเรียนน้อยกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา
6. ครูจะรายงานพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ ด้านที่ไม่มีประสิทธิภาพ  
มากกว่าด้านที่มีประสิทธิภาพ แสดงว่า ครูใหญ่เชื่อว่าคนที่ดีที่สุดในชมรมมากกว่าที่ครูคิด  
บราวน์ (Brown, 1974, 2563 – A) ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง  
บทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในมลรัฐทางภาคเหนือของสหรัฐอเมริกา โดยใช้  
แบบสอบถามควบคุมการสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาท และความรับผิดชอบของครูใหญ่อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า  
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดว่า ครูใหญ่ควรมีสวนร่วมโดยตรงในกระบวนการเรียนการสอน  
โดยการปฏิบัติงานร่วมกับระหว่างครูและนักเรียนในชั้นเรียน

คาลี (Khalil, 1975, 3255 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน  
ของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา และ โรงเรียนอนุบาลในประเทศซอร์เบีย ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารการศึกษา 3 ระดับ คือ ผู้บริหารการศึกษาระดับกระทรวง ผู้บริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น  
ผู้บริหารการศึกษาระดับ โรงเรียนประถมศึกษาและอนุบาล โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่ผู้วิจัย  
สร้างขึ้น บรรจุข้อคำถามเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ 59 ประการ โดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ใหญ่ 7 หมวด  
คือ หน้าที่งานสารบรรณและสำนักงาน หน้าที่นิเทศการศึกษา หน้าที่เกี่ยวกับวินัยภายใน โรงเรียน  
หน้าที่ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และหน้าที่ในการสอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร  
การศึกษาระดับกระทรวง ให้ความสำคัญว่า ครูใหญ่ควรเป็นผู้นำทางการศึกษาและเป็นผู้นำในทาง  
พัฒนาอาชีพ ในขณะที่ระดับท้องถิ่นจะเป็นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร  
การศึกษาระดับท้องถิ่นมีความเห็นว่าครูใหญ่ควรเน้นงานด้านสารบรรณ จุฬการ และเกี่ยวกับ

การนิเทศการศึกษานิวทอนสำหรับครูใหญ่ที่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับคุณค่า หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ทำให้เป็นผลกระทบบต่อการปฏิบัติงานของครูใหญ่ ความเข้าใจและสงสัยในหน้าที่ที่เกิดจากการขาด การจ้างนคร อดเดอเช็ดของงาน ไวไวไม่ชัดเจนและครูใหญ่ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับงานสารบรรณและ งานบริหาร มีเวลาน้อยที่จะสนทนากับเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน และมีเวลาสำหรับการ นิเทศการศึกษาน้อยมาก

เจอรัน (Jeran, 1975, 694-695) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง บทบาทที่พิเศษวิเศษของผู้ทำการนิเทศ ภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามอกระบบโรงเรียน ที่เน้นการทำงานเป็นทีมและบุคคล โดยมี จุดมุ่งหมายที่จะศึกษาว่าการให้บริการด้านการนิเทศจะเป็นการช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน ในโรงเรียนประถมศึกษาตามอกระบบโรงเรียน ได้มากที่สุด โดยสอบถามจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ และครู ในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัยพบว่า

1. ประชากรที่สังเกตกลุ่มมีความเห็นตรงกันว่า การให้ความช่วยเหลือหรือส่งเสริมเป็น บริการที่ค่อนข้างดีกับคนอื่น
2. ครูใหญ่กับศึกษานิเทศก์ ก็มีความเห็นตรงกันมากกว่าครูใหญ่กับครูหรือศึกษานิเทศก์ กับครู
3. ครูใหญ่กับศึกษานิเทศก์ มีความสำคัญต่อบทบาทของผู้เฝ้าทีในอันที่จะติดต่อกับ ครูใหญ่ เพื่อวางแผนเกี่ยวกับนักเรียนและคณะครูสูงกว่กลุ่มครู
4. ครูใหญ่มีความเห็นว่าการพบปะกับกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งสำคัญมากเพื่อจะได้ปรึกษาปัญหา ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน
5. ครูใหญ่ได้ให้ความสำคัญสูงในเรื่องที่จะให้ผู้เฝ้าทีช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการ เรียนการสอน

ได้มีการสรุปและให้ข้อเสนอแนะในการ วิจัยครั้งนี้ คือ

1. การฝึกอบรมครู ทั่วไปโรงเรียนต้องคำนึงถึงขอบขรณณณณของชุมชนนั้น ๆ เป็นหลัก
2. ครูควรมีสิทธิในการเลือกสมาชิกเข้ามาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
3. ครูควรมีเรื่องการวางแผนหลักสูตร ไปเปรียบเทียบกับ โรงเรียนอื่น โดยครูใหญ่หรือ ศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบ
4. ครูใหญ่ควรเป็นผู้เริ่มในการปรับปรุงการเรียนการสอน

แอกที (Agste, 1980, 3076 - 3077) ได้ทำการ วิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทและหน้าที่ ของครูใหญ่ในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่และครูสอนวิชาว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ โดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน
  2. ครูใหญ่ทำหน้าที่ในการบริหารงานอื่น ๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น
  3. ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่าโครงการสอนของอำเภอมีทรัพยากรดีควรใช้หลักคุณครูในโรงเรียน
  4. นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน และมีการทำงานเป็นคณะมากขึ้น
- ทิลาสัน (Tilaban, 1983, 2168 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนที่ทั้งประเทศในประเด็นที่กล่าวถึงพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศไทย โดยศึกษาจากครูศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า
1. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า อิทธิพลที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน เมื่อกล่าวถึงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอบรม แนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน โดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเขียนขึ้นเรียน และการสังเกตการสอน
  2. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะร่วมมือกันปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีกว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะการใช้อำนาจ
  3. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง
- สโชน (Spohn, 1987, 17 -19) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การปรับปรุงการนิเทศการศึกษาเพื่อให้ โรงเรียนดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องดังต่อไปนี้ เรื่อง เช่น การวางแผน การดูแลเด็ก การประเมินผล และการควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละคน เพื่อมุ่งใจให้ผู้เรียนมองเห็นข้อบกพร่องในเรื่องที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมสิ่งต่าง ๆ จากกรนำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนทั้งภายในประเทศและในต่างประเทศ
- แอนดอร์สัน และเดบรา (Anderson & Debra, 1992, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบการนิเทศการสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในสถาบันการศึกษาจำนวน 197 คน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 86.8 ของสถาบันการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการนิเทศการสอนประมาณร้อยละ 16.8 ของ



สถาบันการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการนิเทศยุค 5 ปีในเรื่องของกฎระเบียบของการนิเทศ การศึกษาในมหาวิทยาลัยซึ่งคงปฏิบัติกันสืบเนื่องมาตลอด

รวมบอลด์วินและคนอื่นๆ (Wamboldt and Others, 1993, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การเข้าร่วมและปีที่สามของครูและศึกษานิเทศก์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูจำนวน 830 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 1,049 คน โศกศึกษาในด้าน ความรู้ของนิเทศวิชาชีพ ความรู้และประโยชน์ของการสอนทฤษฎีการเรียนรู้ การวางแผนและการจัดการของหลักสูตรและการสอน การจัดชั้นเรียน เทคนิคการสอนและคิดค้น วิจัยการสอน การให้ความช่วยเหลือ การติดต่อและความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า มากกว่าร้อยละ 90 ของครูอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดชั้นเรียน ครูจำนวนมากยังไม่มีกระบวนการมีความพร้อมที่เพียงพอ

โจดอลล์ (Jodell, 1998, 675 - A) ศึกษาความแตกต่างของการนิเทศที่มีรูปแบบ ที่แตกต่างกันเพื่อที่จะให้คำแนะนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบของการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ในสหรัฐอเมริกา ในการศึกษาดังนี้ ใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ความแตกต่าง ของการนิเทศการสอน ผลการศึกษาค้นพบว่า ร้อยละ 78 ของกิจกรรมการนิเทศในรูปแบบต่างๆ เริ่มต้นใช้โน้ตหรือบันทึกตั้งแต่ 1 - 6 ปีมาแล้ว ร้อยละ 96 ของหัวหน้าสถานศึกษาและครูนิเทศ เชื่อว่าการนิเทศที่หลากหลายจะช่วยให้ ครูพัฒนาตนเองและพัฒนา การเรียนการสอนอยู่ในระดับ ปานกลางถึงระดับมาก ร้อยละ 79 ของผู้บริหารและครูนิเทศเชื่อว่าความร่วมมือกับพัฒนาการเรียน การสอนที่มีความหลากหลายจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูง ครูที่ร่วมกันพัฒนาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อ ความสำเร็จของการนิเทศ และการนิเทศที่มีรูปแบบที่แตกต่างกันมีการนำไปใช้เพิ่มขึ้น

แลงเมียร์ (Langmeir, 1998, 125 - A) คือ กระบวนการพัฒนาครู ในเนื้อหาของ ความสัมพันธ์ในกรทำงานร่วมกัน เป็นกรณีศึกษาเกี่ยวกับครู 2 คน คือ Mary และ Sadie ซึ่งทำงาน ร่วมกันในกลุ่มของการนิเทศแบบคลินิก โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่จะให้ครูเข้าร่วมในกระบวนการ การนิเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการนิเทศการสอน การวิจัยครั้งนี้มี การวิเคราะห์หรือเขียนและตีความหมายความรู้ที่ครูทั้งสองสร้างขึ้นในระหว่างการทำงานปฏิบัติ การนิเทศแบบคลินิก จากการศึกษาวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลในการพัฒนาครูในด้าน ความสัมพันธ์ร่วมกัน การพัฒนาแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับกรให้ความร่วมมือในการทำงาน และครู ทั้งสองยังตระหนักว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใดๆ ต้องใช้เวลาและต้องไว้วางใจกระบวนการ สังเกตการณ์ซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือเพื่ออภิปรายสาระเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียน การสอนจะช่วยในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู

ฮอลสเตอร์ (Holster, 1999, 2306 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับครูที่ปฏิบัติงานซึ่งได้รับ ผลกระทบจากการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า โวเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีผู้ไปทำการนิเทศโดยเฉลี่ย

2.17 ครึ่งก่อนเดือน และนิเทศโรงเรียนระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายมีการนิเทศในระดับต่ำ ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจต่อการนิเทศแบบเพื่อนร่วมงานและมีความสัมพันธ์กันกับเพื่อนร่วมงาน

เออร์คานและ โซเนอร์ (Ercan & Soner, 2007, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศหรือการควบคุมใหม่และครูที่มีประสบการณ์ในการนิเทศ ในการที่จะทำให้บรรลุผลในการนิเทศ โดยการศึกษาครั้งนี้ศึกษา ให้ครูผู้รับการนิเทศ สังเกตครูที่ทำกรนิเทศเกี่ยวกับความสามารถในการนิเทศ โดยให้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นอย่างละเอียดสำหรับกรวิจัยในครั้งนี้ เป็นค่าตามแบบปลายเปิดและปิด ผู้รับการนิเทศถึงสัปดาห์ของครูผู้นิเทศของเขา ในการเตรียมตัวสำหรับกรนิเทศ การวางแผนการสอนและผลสะท้อนกลับ การนิเทศในโรงเรียนและการเป็นที่ปรึกษา ข้อมูลกรวิจัยครั้งนี้รวบรวมจากผู้เข้าร่วมนิเทศ จำนวน ๑๑๐ คน ซึ่งอยู่ในปีสุดท้ายของกรศึกษา ผลของกรวิจัยคือว่าผู้นิเทศครูอื่นว่าผู้นิเทศไม่มีความตั้งใจ ผลกรวิจัยพบว่าผู้รับการนิเทศที่นิเทศตัวเองมีความต้องการในการนิเทศไม่มีความแตกต่างกัน และพบว่าประสบการณ์ในการสอนของผู้นิเทศและการทำหน้าที่ในการนิเทศอย่างสมบูรณ์ มีความสอดคล้องกันอย่างมาก มีนัยสำคัญ ผลกรวิจัยว่าคนที่ประสบการณ์ในการนิเทศน้อยสามารถแสดงความชำนาญในการนิเทศได้และยังบ่งบอกว่าถึงแม้ประสบการณ์จะมีผลสำคัญ แต่การเลือกผู้นิเทศไม่ควรดูเฉพาะประสบการณ์เพียงอย่างเดียว

คาร์และเควิน (Cady & Kevin, 2007, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภาคสนามอย่างไร ได้ผลสำหรับนักจิตวิทยาการศึกษา นักศึกษ ซึ่งเป็นการสำรวจข้อมูลปัจจุบันจากนักจิตวิทยาเกี่ยวกับกรนิเทศ หากพิจารณาถึงความต้องการการนิเทศภาคสนาม การสร้างความสำเร็จของผู้เรียน รูปแบบการนิเทศภาคสนาม ได้ผลออกมาในทางที่ดี และสื่อระหว่างนักจิตวิทยาการศึกษา นักศึกษกับผู้นิเทศมีความต้องการค้นคว้าหาความรู้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกรวิจัย ซึ่งถือว่ารูปแบบการนิเทศนี้จะมีประโยชน์ความต้องการการนิเทศของนักศึกษ เมื่ออยู่ในปี 2 และ 3 นักจิตวิทยาจะมีบทบาทในกรสนับสนุนผู้รับการเป็นนักศึกษ และมีการให้บริการการนิเทศทบทวนกันไป

จากกรวิจัยต่างประเทศที่ได้ศึกษาได้มีข้อค้นพบว่า ในต่างประเทศครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นต่อการนิเทศ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งความสนใจว่าการนิเทศเป็นเรื่องสำคัญและต้องดำเนินการให้ดีขึ้น ในโรงเรียน และผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศควรจะมีความเข้าใจ เกิดข้อตกลง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในระดับอันจะเป็นขวัญ กำลังใจให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุจริตต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 709 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยการสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นชั้นของการสุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 40 คน ครูจำนวน 669 คน และโดยการกระจายตามขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 252 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 15 คน และครูจำนวน 237 คน

2.2 การจัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) โดยแบ่งผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มย่อยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.2.1 กลุ่มผู้บริหารนิเทศภายในใช้วิธีจับสลากอย่างง่าย โดยสุ่มเลือกโรงเรียนในเขตอำเภอกระสัง และอำเภอบ้านกรวด เพื่อเป็นโรงเรียนตัวแทนในการประชุมสนทนากลุ่มย่อยผู้บริหารนิเทศภายใน ได้โรงเรียนในเขตอำเภอกระสังมีผู้เข้าร่วมประชุม 7 คน

2.2.2 กลุ่มผู้บริหารนิเทศภายใน ใช้วิธีจับสลากอย่างง่าย โดยสุ่มโรงเรียนจากในเขตอำเภอห้วยพลาชัย อำเภอทิวราช และอำเภอประโคนชัย เพื่อเป็นโรงเรียนตัวแทนในการ

ประชุมสหภาพภักด์ยอผู้รับกรนเทททกอโน ไลโรเวรอนโนเขตอำนกตพลบพลาชย มึผู้ชัวร์วม  
ประจุม 10 คน

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวนราย โรงเวรอน

| ที่ | โรงเวรอน            | ประชากร  |         | กลุ่มตัวอย่าง |         |
|-----|---------------------|----------|---------|---------------|---------|
|     |                     | ผู้วิหาร | หญิงชอน | ผู้วิหาร      | หญิงชอน |
| 1   | กระดังงพิทยาคม      | 4        | 101     | 1             | 36      |
| 2   | ลำควนพิทยาคม        | 2        | 29      | 1             | 10      |
| 3   | ชุมแสงพิทยาคม       | 2        | 22      | 1             | 8       |
| 4   | สูงเนินพิทยาคม      | 2        | 17      | 1             | 6       |
| 5   | พลับพลาชัยพิทยาคม   | 3        | 40      | 1             | 14      |
| 6   | หัวราชพิทยาคม       | 4        | 50      | 1             | 18      |
| 7   | ประโคนชัยพิทยาคม    | 5        | 141     | 2             | 50      |
| 8   | เมืองคงพิทยอสรวิทย์ | 4        | 66      | 1             | 23      |
| 9   | โพนทองพิทยาคม       | 2        | 27      | 1             | 10      |
| 10  | บ้านเวรวิทยอสรวิทย์ | 3        | 22      | 1             | 8       |
| 11  | แสงโพนพิทยาคม       | 2        | 21      | 1             | 7       |
| 12  | บ้านกรวดพิทยาคาร    | 5        | 94      | 2             | 33      |
| 13  | โนนเจริญพิทยาคม     | 2        | 39      | 1             | 14      |
|     | รวม                 | 40       | 669     | 15            | 237     |
|     | รวมทั้งหมด          |          | 709     |               | 252     |

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามหลักการของการสร้าง  
เครื่องมือเพื่อการวิจัย และยึดเนื้อหาตามกระบวนการนิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
ประกอบไปด้วย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยม ถึงกีด  
ส่วนงานเขตพื้นที่การศึกษารุจีรัมย์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียน  
จำนวน 42 ข้อ แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศภายใน จำนวน 14 ข้อ
2. กระบวนการนิเทศภายใน จำนวน 8 ข้อ
3. การเข้าใจมิสชันจูนี จำนวน 9 ข้อ
4. การมีส่วนร่วมของบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
5. การติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและ  
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียน

2. การจัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) โดยผู้เข้าร่วมประชุมแบ่งออกเป็น

2 กลุ่มคือ ผู้นิเทศภายใน และผู้บริหารนิเทศภายใน มีวัตถุประสงค์เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อให้  
ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และรายงานการวิจัย ซึ่งเป็นการศึกษา  
เกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียน  
มัธยมศึกษาชั้น 1 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิคอร์ท มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่สอบถาม  
สภาพการปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียน มี 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง  
ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะ  
แนวคิดในการนิเทศภายใน

3. นำแบบสอบถามทดสอบสนทนากลุ่มและการควบคุมวิถันนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ  
ทำการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) เพื่อให้ได้คำถามที่มีคุณภาพ ครบถ้วน  
เนื้อหาของการทำวิจัยเป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ  
ได้แก่

- 3.1 นายจิรพัฒน์ วรรณไกรโรจน์ ผู้บริหารวอการ โรงเรียนชุมชนเสด็จพิทยาคม
- 3.2 นายเกรียง วัทธิงายี ผู้บริหารวอการ โรงเรียนสูงเนินพิทยาคม
- 3.3 นายฉวีรินทร์ ทวณเจริญศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
- 3.4 นางพัฒนา เป็ถียนโรตยะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกระสังพิทยาคม
- 3.5 นางจำลองอภิญญา ควณประสาธ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำคานพิทยาคม
4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำนาจศึกษา ได้แก่ โรงเรียนสุรนารี โรงเรียนชุมชนกระสังพิทยาคม โรงเรียนสนมศรีคหวิทยา โรงเรียนร่อนทองพิทยาคม โรงเรียนเมืองมกพิทยาคม โรงเรียนสะแกพิทยาคม จำนวน 30 คน โดยเป็นผู้มีศักยภาพ จำนวน 6 คน และผู้รับกัรนิเทศภายใน จำนวน 24 คน เพื่อหาคำอธิบายจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยทดสอบด้วย  $\alpha$ -test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ถ้าค่า  $r$  มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าอธิบายจำแนกสูง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 42 ข้อผ่านเกณฑ์ที่ต้องการทั้งหมด และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 97.79
6. นำแบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป
7. ผู้วิจัยประชุมประเด็นปัญหาจากการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำปัญหาไปสู่กระบวนการจัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขออนุญาตหนังสือผู้ชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้บริหารวอการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แจ้งโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วส่งไปยังโรงเรียนพร้อมหนังสือแนบ เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 252 ฉบับ และกำหนดคืนรับคืน
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รึบคืน 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.65
5. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็นและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อสรุปประเด็นปัญหาเพื่อใช้ในการประชุมสนทนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
6. จัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย 2 ครั้ง ใช้โรงเรียนกระดังงาพิทยาคม และ โรงเรียนพลภานุพิทยาคม เป็นสถานที่ในการประชุม โดยจัดประชุมที่โรงเรียนกระดังงาพิทยาคม ณ ห้องประชุมเพื่อพัฒนาผู้เรียน เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2552 มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 7 คน และจัดประชุมที่โรงเรียนพลภานุพิทยาคม ณ ห้องประชุมเล็ก เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2552 มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 10 คน
7. รวบรวมสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา และ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการจัดการห้ข้อมูล ดังนี้

1. จำแนกแบบสอบถามของครูและผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นครบทุกข้อคำถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่าง
2. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นทุกฉบับตามวิธีการให้น้ำหนักคะแนนของเครื่องมือจนครบทุกฉบับ
3. ประมวลผลค่าเฉลี่ยของพิวคเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ
4. การวิเคราะห์ปัญหาของการนิเทศภายใน โรงเรียนจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ความเห็นส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม (Consensus Scale) (สิทธิ ชีวธรรม, 2550, 115) เพื่อสรุปเป็นประเด็นปัญหาการนิเทศภายใน
5. เสนอผลการแปลความหมายของข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถาม แปลความหมายค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (สิทธิ ชีวธรรม, 2550, 132)

| ค่าเฉลี่ย   | ความหมาย          |
|-------------|-------------------|
| 4.51 – 5.00 | ปฏิบัติมากที่สุด  |
| 3.51 – 4.50 | ปฏิบัติมาก        |
| 2.51 – 3.50 | ปฏิบัติปานกลาง    |
| 1.51 – 2.50 | ปฏิบัติน้อย       |
| 1.00 – 1.50 | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

6. ข้อเสนอแนะที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

โดยจัดประเด็นข้อความเข้าด้วยกันแล้วสังเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นปัญหาของกรมวิเทศ  
ภายใน

7. ผู้วิจัยสรุปประมวลปัญหาที่พบจากการตอบแบบสอบถามและจัดสังเคราะห์ประเด็น  
เข้าด้วยกัน

8. นำประเด็นปัญหาไปใช้ในการจัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

9. ศึกษาสร้างข้อสรุปจากกรณีวิเคราะห์ความบกพร่องจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อย  
(Focus Group) โดยการใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นแบบเป็นรายข้อ โดยวิธี  $t$ -test มีสูตร ดังนี้  
(ประสิทธิ์ สุวรรณวิทย์, 2542, 260)

$$t = \frac{\bar{X}_n - \bar{X}_c}{\sqrt{\frac{S_n^2 + S_c^2}{n}}}$$

|             |     |   |
|-------------|-----|---|
| $\bar{X}_n$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง           |
| $\bar{X}_c$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ           |
| $S_n^2$     | แทน | ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง         |
| $S_c^2$     | แทน | ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ         |
| $n$         | แทน | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ |



1.2 การวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีสูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, 261)

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

|       |          |     |  |
|-------|----------|-----|--|
| เมื่อ | $\alpha$ | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม |
|       | $k$      | แทน | จำนวนข้อของแบบสอบถาม                     |
|       | $S_i^2$  | แทน | ความแปรปรวนของแต่ละข้อ                   |
|       | $S^2$    | แทน | ความแปรปรวนของคะแนนรวม                   |

## 2. สถิติพื้นฐาน

2.1 คำร้อยละ

2.2 ค่าเฉลี่ย

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในกรณีนี้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

N แทน จำนวนประชากร

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่คำนวณจากตัว  $t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนทนากลุ่ม

#### การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่าสถิติจากข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคน เพศ อายุ สถานะเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง วุฒิปริญญา การเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับกาวนิเทศภายในในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นระดับ ด้านการการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งระดับและรายข้อ

ตอนที่ 3 ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2 โดยการเรียงลำดับความคิดเห็นที่มีผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอความคิดเห็นในที่ตรงกับจากมากที่สุดไปหรือน้อยที่สุดในแต่ละด้านและนอกประเด็นเป็น ข้อดี ข้อเสีย และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข

#### การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อยใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม นำมาจัดรวมสร้างข้อสรุป โดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) มีส่วนนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตาม เพศ อายุ สถานะเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง วัตถุประสงค์ทางการศึกษา การเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน      | ร้อยละ        |
|---------------------------|------------|---------------|
| <b>1. เพศ</b>             |            |               |
| 1.1 ชาย                   | 105        | 44.50         |
| 1.2 หญิง                  | 131        | 55.50         |
| <b>รวม</b>                | <b>236</b> | <b>100.00</b> |
| <b>2. อายุ</b>            |            |               |
| 2.1 ต่ำกว่า 30 ปี         | 17         | 7.20          |
| 2.2 อายุ 30 – 40 ปี       | 129        | 54.70         |
| 2.3 มากกว่า 40 ปี         | 90         | 38.10         |
| <b>รวม</b>                | <b>236</b> | <b>100.00</b> |

ตาราง 2 (ต่อ)

| สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  | จำนวน      | ร้อยละ        |
|--|------------|---------------|
| <b>3. ตำแหน่งปัจจุบัน</b>  |            |               |
| 3.1 ผู้บริหารสถานเอน   | 25         | 10.60         |
| 3.2 ผู้รับการนิเทศสถานเอน  | 211        | 89.40         |
| <b>รวม</b>   | <b>236</b> | <b>100.00</b> |
| <b>4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง / การปฏิบัติหน้าที่</b>                           |            |               |
| 4.1 น้อยกว่า 5 ปี  | 20         | 8.50          |
| 4.2 5 – 10 ปี  | 54         | 22.90         |
| 4.3 11 – 15 ปี   | 67         | 28.40         |
| 4.4 มากกว่า 15 ปี  | 95         | 40.30         |
| <b>รวม</b>   | <b>236</b> | <b>100.00</b> |
| <b>5. วุฒิทางการศึกษา</b>  |            |               |
| 5.1 ค่ำกว่าปริญญาตรี   | 3          | 1.30          |
| 5.2 ปริญญาตรี  | 172        | 72.90         |
| 5.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ   | 30         | 12.70         |
| 5.4 ปริญญาโท   | 31         | 13.10         |
| <b>รวม</b>   | <b>236</b> | <b>100.00</b> |
| <b>6. การเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับกรรมการนิเทศสถานเอนในรอบ 5 ปี</b> |            |               |
| 6.1 อบรม   | 103        | 43.60         |
| 6.2 ไม่อบรม  | 133        | 56.40         |
| <b>รวม</b>   | <b>236</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 2 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 236 คน จำแนกเป็นชาย จำนวน 105 คน (ร้อยละ 44.50) หญิง จำนวน 131 คน (ร้อยละ 55.50) เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน(ร้อยละ 7.2) อายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 129 คน (ร้อยละ 54.70) อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 38.10) จำแนกตามสถานะของการนิเทศ

ภายใน พบว่าผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศภายใน จำนวน 25 คน (ร้อยละ 10.60) ผู้บริหารนิเทศภายใน จำนวน 211 คน (ร้อยละ 89.40) จำนวนตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 8.50) ดำรงตำแหน่ง 5 - 10 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 22.90) ดำรงตำแหน่ง 11 - 15 ปี จำนวน 67 คน (ร้อยละ 28.40) ดำรงตำแหน่งมากกว่า 15 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 40.30) จำนวนตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.30) วุฒิปริญญาตรี จำนวน 172 คน (ร้อยละ 72.90) ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 30 คน (ร้อยละ 12.70) วุฒิปริญญาโท จำนวน 31 คน (ร้อยละ 13.10) และ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามรายใดที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวนตามการเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่องค์กรนิเทศภายในในรอบ 5 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ถือผ่านการอบรม จำนวน 103 คน (ร้อยละ 43.60) ไม่ถือเข้าร่วมการอบรม จำนวน 133 คน (ร้อยละ 56.40)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แสดงเป็นรายด้านและรายชื่อผู้ทำการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 3 ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียน โดยภาพรวม

| ขอบข่ายการนิเทศภายใน               | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย       |
|------------------------------------|-----------|------|----------------|
| 1. การวางแผนการนิเทศภายใน          | 3.38      | 0.93 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2. กระบวนการนิเทศภายใน             | 3.19      | 0.88 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 3. การมุ่งใจให้สัมฤทธิ์            | 3.29      | 0.95 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 4. การมีส่วนร่วมของบุคลากร         | 3.30      | 1.25 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 5. การติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน | 3.28      | 0.86 | ปฏิบัติปานกลาง |
| รวม                                | 3.29      | 0.97 | ปฏิบัติปานกลาง |

จากตาราง 3 พบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.38$ ) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.30$ ) ส่วนด้านกระบวนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.19$ )

ตาราง 4 ด้านดีและตัวบ่งชี้ของมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน  
ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน

| ข้อข้อด้านการวางแผนการนิเทศภายใน  | $\bar{X}$ | S.D.  | ความหมาย       |
|---|-----------|-------|----------------|
| 1. โรงเรียนมีการศึกษาปัญหาสภาพทั่วไปของโรงเรียนเป็นประจำ  | 3.60      | 0.88  | ปฏิบัติดีมาก   |
| 2. โรงเรียนกำหนดแผนทางปฏิบัติและนโยบายเกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างชัดเจน   | 3.44      | 0.91  | ปฏิบัติปานกลาง |
| 3. โรงเรียนนำข้อมูลจากการศึกษาปัญหาและสภาพปัจจุบันมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนางาน                                   | 3.47      | 0.92  | ปฏิบัติปานกลาง |
| 4. โรงเรียนนำสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่แสดงให้เห็นพัฒนาการการสอนของครูมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการนิเทศ | 3.36      | 0.73  | ปฏิบัติปานกลาง |
| 5. โรงเรียนมีการประชุมวางแผนการนิเทศภายในอย่างคั่งคร่ำ  | 3.25      | 0.931 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 6. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในที่เป็นลายลักษณ์อักษร   | 3.61      | 1.04  | ปฏิบัติดีมาก   |
| 7. โรงเรียนได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในอย่างชัดเจน  | 3.48      | 1.00  | ปฏิบัติปานกลาง |
| 8. โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศภายในและกำหนดกิจกรรมไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน   | 3.27      | 0.96  | ปฏิบัติปานกลาง |
| 9. มีการนำผลการนิเทศภายในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการวางแผนดำเนินงาน  | 3.28      | 0.99  | ปฏิบัติปานกลาง |
| 10. โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแผนการนิเทศภายในไว้ทุกสัปดาห์หรือบ่อยกว่า                                     | 3.37      | 1.08  | ปฏิบัติปานกลาง |
| 11. โรงเรียนนำความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูมาใช้ประกอบในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน                 | 3.25      | 0.94  | ปฏิบัติปานกลาง |
| 12. โรงเรียนนำความต้องการพัฒนาตนเองของครูมาใช้ประกอบในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน                                | 3.31      | 0.89  | ปฏิบัติปานกลาง |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ข้อข้อชี้แจงด้านการวางแผนการนิเทศภายใน  | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย       |
|---|-----------|------|----------------|
| 13. แผนการนิเทศภายในของโรงเรียน คอบสนองความ<br>ต้องการ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู | 3.20      | 0.83 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 14. โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอื่นห้ถึง<br>อย่างน้อย 3 ปีการศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ   | 3.45      | 0.88 | ปฏิบัติปานกลาง |
| รวม   | 3.38      | 0.93 | ปฏิบัติปานกลาง |

จากตาราง 4 พบว่าการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียนมีระดับศึกษา ซึ่งจัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 6 โรงเรียนมีการแต่งตั้ง  
คณะกรรมการการนิเทศภายในที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีระดับการปฏิบัติดีมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาคือ ข้อ 1 โรงเรียนมีการศึกษาปัญหาสภาพทั่วไปของโรงเรียนเป็นประจำ  
( $\bar{X} = 3.60$ ) โดยข้อ 13 แผนการนิเทศภายในของโรงเรียน คอบสนองความต้องการในการ  
พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.20$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน  
ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

| ข้อข้อชี้แจงด้านกระบวนการนิเทศภายใน   | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย       |
|---|-----------|------|----------------|
| 15. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในได้ครอบคลุม<br>ทุกงาน                                       | 3.14      | 0.78 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 16. โรงเรียนมีการนิเทศติดตามงานการดำเนินงานกิจกรรม<br>โครงการเป็นประจำ                              | 3.19      | 0.81 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 17. โรงเรียนจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศภายในอย่าง<br>ชัดเจนและเหมาะสม                             | 3.22      | 0.93 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 18. โรงเรียนมีการประชุมแก้ปัญหาหรือห้วงการนิเทศภายใน<br>เพื่อปรับปรุงวิธีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ | 3.14      | 0.91 | ปฏิบัติปานกลาง |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ข้อข้อจัดอันดับการนิเทศภายใน  | $\bar{X}$   | S.D.        | ความหมาย              |
|---|-------------|-------------|-----------------------|
| 19. โรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในตามแผนการที่กำหนดไว้                       | 3.11        | 0.93        | ปฏิบัติปานกลาง        |
| 20. โรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม                   | 3.09        | 0.86        | ปฏิบัติปานกลาง        |
| 21. โรงเรียนนำผลการนิเทศภายในมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน       | 3.27        | 0.95        | ปฏิบัติปานกลาง        |
| 22. โรงเรียนใช้รูปแบบการนิเทศแบบไม่เป็นทางการมากกว่าการนิเทศแบบเป็นทางการ | 3.34        | 0.86        | ปฏิบัติปานกลาง        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.19</b> | <b>0.88</b> | <b>ปฏิบัติปานกลาง</b> |

จากตาราง 5 พบว่าการปฏิบัติระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนมีองค์ความรู้ 4 ด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 2 ด้านระบบการนิเทศภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 22 โรงเรียนใช้รูปแบบการนิเทศแบบไม่เป็นทางการมากกว่าการนิเทศแบบเป็นทางการ มีระดับการปฏิบัติปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.34$ ) รองลงมาคือ ข้อ 21 โรงเรียนนำผลการนิเทศภายในมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.27$ ) ข้อ 20 โรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.09$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายในด้านแรงจูงใจไม่เต็มฤทธิ์

| ข้อข้อจัดอันดับการแรงจูงใจไม่เต็มฤทธิ์  | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย       |
|---|-----------|------|----------------|
| 23. ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในที่วางไว้   | 3.51      | 0.99 | ปฏิบัติดีมาก   |
| 24. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการนิเทศภายในและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เสมอ | 3.41      | 1.01 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 25. ผู้บริหารนำผลการนิเทศภายในมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร    | 3.34      | 1.04 | ปฏิบัติปานกลาง |



ตาราง 6 (ต่อ)

| ขอยกข้อห้ามแรงจูงใจให้สัตบุรุษ  | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย       |
|---|-----------|------|----------------|
| 26. ผู้นิเทศภายใน โรงเรียนของท่านสามารถพูดโน้มน้าวใจให้หันข้อดีและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน | 3.17      | 1.01 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 27. ผู้นิเทศภายในสามารถแนะนำท่านให้มีความเข้าใจในการพัฒนาจนได้อย่างชัดเจน   | 3.20      | 0.81 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 28. ผู้นิเทศภายในให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน   | 3.17      | 0.89 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 29. ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศอย่างถูกต้อง และครบถ้วน  | 3.28      | 0.93 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 30. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน   | 3.27      | 0.97 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 31. บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนและพร้อมที่จะนำผลการนิเทศไปปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น             | 3.28      | 0.93 | ปฏิบัติปานกลาง |
| รวม   | 3.29      | 0.95 | ปฏิบัติปานกลาง |

จากตาราง 6 พบว่าการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงจูงใจให้สัตบุรุษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 23 ผู้บริหาร โรงเรียนให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในที่วางไว้มีระดับการปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.51$ ) รองลงมาคือ ข้อ 24 ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญในการนิเทศภายใน และ ให้คำแนะนำช่วงเหลือคู่สาย ( $\bar{X} = 3.41$ ) โดยข้อ 26 ผู้นิเทศภายใน โรงเรียนของท่านสามารถพูดโน้มน้าวใจให้หันข้อดีและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และข้อ 28 ผู้นิเทศภายในให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.17$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน  
ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน

| ข้อข่ายด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน  | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย       |
|---|-----------|------|----------------|
| 32. โรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระหว่างการนิเทศภายในอย่างเต็มที่                      | 3.31      | 1.04 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 33. โรงเรียนมีการระดมความคิดเห็นในการวางแผนการนิเทศภายในโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน | 3.24      | 1.01 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 34. โรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการนิเทศภายในและการปฏิบัติงานเป็นประจำ    | 3.19      | 0.92 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 35. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โดยที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม     | 3.32      | 0.97 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 36. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในกลุ่มสาระ / งาน / ฝ่าย ได้มีเทศซึ่งกันและกัน     | 3.42      | 2.31 | ปฏิบัติปานกลาง |
| รวม   | 3.30      | 1.25 | ปฏิบัติปานกลาง |

จากตาราง 7 พบว่าการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียนมีอัตราก้าวสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 36 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในกลุ่มสาระ / งาน / ฝ่าย ได้มีเทศซึ่งกันและกัน มีระดับการปฏิบัติปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.42$ ) รองลงมาคือ ข้อ 35 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โดยที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.32$ ) โดยข้อ 34 โรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการนิเทศภายในและการปฏิบัติงานเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.19$ )

ตาราง 8 ข้อมูลระดับการปฏิบัติจริงกรณีศึกษาในโรงเรียน ด้านการติดตามประเมินผล  
การนิเทศภายใน

| ข้อข่ายด้านการติดตามประเมินผลกรณีศึกษาใน   | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย       |
|--|-----------|------|----------------|
| 37. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุมสรุปผลการนิเทศภายใน<br>ให้บุคลากรทราบเป็นประจำ  | 3.18      | 0.89 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 38. บุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับและรับฟังข้อคิดเห็น<br>จากกรณีศึกษาใน   | 3.30      | 0.86 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 39. โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศภายในของปีที่ผ่านามา<br>ประเมิน วิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการจัดการศึกษาในปี<br>ปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ให้ดีขึ้น | 3.29      | 0.86 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 40. โรงเรียนมีการปรับปรุงแผนการนิเทศภายในให้<br>สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในภาวะปัจจุบัน  | 3.35      | 0.85 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 41. โรงเรียนมีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในให้หน่วยงาน<br>ต้นสังกัด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ   | 3.26      | 0.85 | ปฏิบัติปานกลาง |
| 42. โรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ปัญหาจากผลการนิเทศ<br>ติดตามการประเมิน ได้เหมาะสม ทันเวลา  | 3.30      | 0.84 | ปฏิบัติปานกลาง |
| รวม  | 3.28      | 0.86 | ปฏิบัติปานกลาง |

จากตาราง 8 พบว่าการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียนมีระดับศึกษา ดีถึง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการติดตามประเมินผลกรณีศึกษาในโดยภาพ  
รวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 40 โรงเรียนมีการ  
ปรับปรุงแผนการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในภาวะปัจจุบัน มีระดับการปฏิบัติ  
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.35$ ) รองลงมาคือ ข้อ 38 บุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับและ  
รับฟังข้อคิดเห็นจากกรณีศึกษาใน และข้อ 42 โรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ปัญหาจากผลการนิเทศ  
ติดตามการประเมิน ได้เหมาะสม ทันเวลา ( $\bar{X} = 3.30$ ) โดยข้อ 37 ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุม  
สรุปผลการนิเทศภายในให้บุคลากรทราบเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.18$ )

ตอนที่ 3 ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวชิรวิทย์ เขต 2 โคราช การวิจัยด้านความคิดเห็นที่มีผู้ตอบแบบสอบถามนั้นสอดคล้องความคิดเห็นที่รวบรวมจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยแต่ละด้านและแยกประเด็นเป็น ข้อดี ข้อเสีย และแนวทางการปรับปรุงแก้ไข

ตาราง 9 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและแนวทางการแก้ไขปัญหานิเทศภายใน  
ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน

| ข้อเสนอแนะ  | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
|---|-----------------|--------|
| <b>ข้อดี / จุดเด่น</b>  | <b>(N = 81)</b> |        |
| 1. ทำให้โรงเรียนพัฒนาได้ตรงตามเป้าหมายชัดเจน                                  | 21              | 25.93  |
| 2. ทำให้มีการวางแผนชัดเจน กำหนดบทบาทผู้เกี่ยวข้องได้ชัดเจน                    | 18              | 22.22  |
| 3. ทำให้ผู้บริหารนิเทศทราบถ่วงน้ำหนักแรงกดดันพร้อมด้รับการนิเทศได้เป็นอย่างดี | 13              | 16.05  |
| 4. ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในกาทำงาน                                    | 10              | 12.35  |
| 5. ทำให้เกิดการพัฒนาการนิเทศการสอน  | 7               | 8.64   |
| 6. ทำให้รมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  | 5               | 6.17   |
| 7. ทำให้สามารถนิเทศได้ครอบคลุมทุกด้าน   | 3               | 3.70   |
| 8. การนิเทศภายในสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมที่วางไว้                           | 2               | 2.47   |
| 9. ทำให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการนิเทศภายใน                                       | 2               | 2.47   |
| <b>ข้อเสีย / จุดด้อย</b>  | <b>(N = 79)</b> |        |
| 1. สร้างความวิตกกังวล ให้บุคลากร  | 20              | 25.64  |
| 2. ขาดการวางแผนการนิเทศภายในที่ครอบคลุม                                       | 18              | 23.08  |
| 3. ผู้บริหาร ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน                                 | 17              | 21.79  |
| 4. ขาดการประชุมวางแผน   | 10              | 12.82  |
| 5. ไม่มีกาวัดเกณฑ์ปฏิบัติในการนิเทศที่ชัดเจน                                  | 6               | 7.89   |
| 6. ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ 100 %  | 5               | 6.41   |
| 7. แผนการนิเทศเป็นแผนการระยะยาวเกินไป เห็นผลช้า                               | 2               | 2.56   |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ   | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
|--|-----------------|--------|
| <b>แนวทางการปรับปรุงแก้ไข</b>                                      | <b>(N = 66)</b> |        |
| 1. ควรประชุมสร้างความตระหนัก เพื่อการพัฒนาางร่วมกัน                | 18              | 26.99  |
| 2. ควรมีการวางแผนระยะเวลาให้ชัดเจน                                 | 15              | 21.74  |
| 3. มีการวางแผนการนิเทศภายในให้ต่อเนื่องและจริงจัง                  | 11              | 15.94  |
| 4. ควรมีการประชุมวางแผนและกำหนดปฏิทิน                              | 9               | 13.04  |
| 5. ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน                 | 8               | 11.59  |
| 6. กำหนดการนิเทศให้ชัดเจนเพื่อการเตรียมความพร้อม                   | 5               | 7.25   |
| 7. ควรมีการกำหนดคน ใสาของการนิเทศภายใน โดยต้องอิงหลักการที่แท้จริง | 3               | 4.35   |

ตาราง 10 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและแนวทางการแก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน  
ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

| ข้อเสนอแนะ   | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
|--|-----------------|--------|
| <b>ข้อดี / จุดเด่น</b>   | <b>(N = 72)</b> |        |
| 1. ทำให้มีการจัดวางระบบการนิเทศเป็นอย่างดี   | 19              | 24.68  |
| 2. บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน  | 18              | 23.38  |
| 3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน โรงเรียน เพื่อให้มีการพัฒนางาน<br>ในหน้าที่อย่างคืบเนื่อง | 14              | 18.18  |
| 4. กระบวนการนิเทศมีรูปแบบที่ชัดเจน สามารถดำเนินการได้<br>อย่างเป็นระบบ                 | 13              | 16.88  |
| 5. มีการประชุมประจำเดือนอย่างสม่ำเสมอ  | 8               | 10.39  |
| 6. เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน<br>อย่างเต็มที่                 | 5               | 6.49   |

ตาราง 10 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ   | จำนวน (คน)       | ร้อยละ |
|--|------------------|--------|
| <b>ข้อเสีย / จุดด้อย</b>   | <b>(N = 102)</b> |        |
| 1. ผู้ผลิตไม่มีความรู้ที่ถูกต้อง แยกแยะ ไม่สามารถแนะนำงาน<br>ให้บุคลากรได้                                 | 21               | 20.59  |
| 2. การนิเทศภายใน ไม่เป็นไปอย่างคืบเนื่อง   | 18               | 17.65  |
| 3. ขาดการประชุมในระหว่างดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็น<br>ระบบอย่างเป็นระบบ                               | 15               | 14.71  |
| 4. ขั้นตอนการดำเนินงาน ไม่ชัดเจนว่ามีขั้นตอนใดบ้าง   | 13               | 12.75  |
| 5. การนิเทศไม่หลากหลาย ใช้วิธีการเดิม ๆ  | 10               | 9.80   |
| 6. ไม่มีคนนำข้อบกพร่องที่พบมาใช้ในการแก้ปัญหา<br>ขณะดำเนินการนิเทศ   | 9                | 8.82   |
| 7. ผู้บริหาร / ผู้ผลิต ไม่มีความรู้ในเรื่องที่ทำการนิเทศ ทำให้ผู้รับ<br>การนิเทศไม่ได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง | 6                | 5.88   |
| 8. กระบวนการนิเทศไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้  | 5                | 4.90   |
| 9. การนิเทศไม่เป็นไปคืบเนื่อง  | 3                | 2.94   |
| 10. ผู้บริหาร ไม่มีความสามารถ ขาดภาวะผู้นำ   | 2                | 1.96   |
| <b>แนวทางปรับปรุงแก้ไข</b>   | <b>(N = 98)</b>  |        |
| 1. ผู้ผลิตต้องศึกษาหาความรู้คู่เสมอ  | 22               | 22.45  |
| 2. ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ  | 19               | 19.39  |
| 3. กำหนดขั้นตอนการนิเทศ หรือระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่า<br>จะดำเนินการนิเทศหรือใด ในช่วงเวลาใด              | 16               | 16.33  |
| 4. ควรใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย   | 13               | 13.27  |
| 5. กระบวนการนิเทศที่ดีต้องสามารถปฏิบัติตามได้จริง  | 11               | 11.22  |
| 6. ผู้ผลิตควรวางตัว ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่าง และมีควม<br>เป็นธรรม   | 9                | 9.18   |
| 7. ควรมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิก   | 5                | 5.10   |
| 8. ควรเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร  | 3                | 3.06   |

ตาราง 11 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและแนวทางการแก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน  
ด้านการจูงใจไม่สัมพันธ์

| ข้อเสนอแนะ   | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
|--|-----------------|--------|
| <b>ข้อดี / จุดเด่น</b>   | <b>(N = 50)</b> |        |
| 1. บุคลากรมองเห็นภาพความสำคัญในบทบาทพร้อมที่จะปฏิบัติ<br>งานร่วมกัน  | 16              | 32.00  |
| 2. มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและพร้อมที่จะรับคำแนะนำ   | 14              | 28.00  |
| 3. บุคลากรทุ่มเทให้กับการพัฒนางานในโรงเรียน  | 10              | 20.00  |
| 4. บุคลากรทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน   | 7               | 14.00  |
| 5. เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนางานอยู่เสมอ   | 3               | 6.00   |
| <b>ข้อเสีย / จุดด้อย</b>   | <b>(N = 76)</b> |        |
| 1. เกิดข้อผูกมัด กีดกันในการทำงาน เกิดภาวะเหน็ด  | 22              | 27.16  |
| 2. ผู้บริหาร ให้ความสำคัญผู้มีการนิเทศภายใน  | 18              | 22.22  |
| 3. ขาดการเสริมแรง ให้กำลังใจผู้ได้ปฏิบัติงานดี   | 15              | 18.52  |
| 4. ขาดการโน้มน้าวใจผู้ได้ปฏิบัติงานดี ให้ปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้น  | 12              | 14.81  |
| 5. การนิเทศ แนะนำงาน น้อยเกินไป ไม่ชัดเจน  | 9               | 11.11  |
| 6. ไม่มีการนำกิจกรรมที่ก่อคนดีมาไว้ในโรงเรียนอย่างจริงจัง<br>ทำให้บุคลากรบางคนจูงใจในปฏิบัติงานด้อยลง                  | 5               | 6.17   |
| <b>แนวทางการปรับปรุงแก้ไข</b>  | <b>(N = 58)</b> |        |
| 1. ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่ผู้ได้ปฏิบัติงานดี  | 17              | 29.31  |
| 2. ควรนิเทศโดยการชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถ<br>ปฏิบัติได้  | 14              | 24.14  |
| 3. ควรจัดให้ผู้มีความรู้ความสามารถมานิเทศในแต่ละเรื่อง เพื่อเป็น<br>กรณีศึกษาแก่ผู้อื่น                                | 10              | 17.24  |
| 4. ควรมีการนิเทศในทุกระดับงาน  | 8               | 13.79  |
| 5. ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศ แสดงความคิดเห็น ระบุปัญหาที่<br>เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการในการพัฒนางาน | 6               | 10.34  |
| 6. ควรจัดให้มีการนิเทศกันเองในกลุ่มย่อยเพื่อ ให้ทุกคนมี<br>ความสำคัญในการนิเทศซึ่งกันและกัน                            | 3               | 5.27   |

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหการนิเทศภายใน  
ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน โรงเรียน

| ข้อเสนอแนะ   | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
|--|-----------------|--------|
| <b>ข้อดี / จุดเด่น</b>   | <b>(N = 75)</b> |        |
| 1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม   | 22              | 29.33  |
| 2. เกิดการพัฒนางาน   | 20              | 26.67  |
| 3. เกิดความรัก สามัคคีใน โรงเรียน  | 13              | 17.33  |
| 4. ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน   | 11              | 14.67  |
| 5. เป็นการระดมความคิดจากทุกคนในองค์กรเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้<br>มีคุณภาพ             | 9               | 12.00  |
| <b>ข้อเสีย / จุดด้อย</b>   | <b>(N = 52)</b> |        |
| 1. ไม่มีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน                                  | 14              | 26.92  |
| 2. ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน                                 | 11              | 21.15  |
| 3. ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ไม่ดี เนื่องจากเวลารว่างไม่ตรงกัน                          | 9               | 17.31  |
| 4. ผู้บริหารพยายามควบคุมแนวทางการนิเทศภายในให้เป็นไป<br>แนวทางของตนเอง             | 8               | 15.38  |
| 5. บุคลากรบางกลุ่มยังไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน                              | 5               | 9.62   |
| 6. ครูบางคนยังไม่รู้ตัวว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด                               | 3               | 5.77   |
| 7. ผู้นิเทศภายในยังไม่ได้รับการเชื้อเชิญ ยอมรับจากบุคลากร                          | 2               | 3.85   |
| <b>แนวทางปรับปรุงแก้ไข</b>   | <b>(N = 73)</b> |        |
| 1. ควรแต่งตั้งบุคลากรนิเทศภายในเป็นกลุ่มย่อยเพื่อเป็นกรนิเทศ<br>กันเอง             | 19              | 26.03  |
| 2. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในประจำโรงเรียน                                       | 15              | 20.55  |
| 3. ผู้บริหารนิเทศควรปฏิบัติหน้าที่ได้รับการแนะนำ บอกกล่าว                          | 12              | 16.44  |
| 4. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดบทบาท<br>หน้าที่ของผู้นิเทศภายใน | 10              | 13.70  |
| 5. เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ควรนำมาเป็นประเด็นในการแก้ไข<br>ปัญหาร่วมกันโดยทันที     | 8               | 10.96  |



ตาราง 12 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| 6. ควรสรรหาผู้แทนภาคภายในที่ได้รับการยอมรับจากทุกคน         | 6          | 8.22   |
| 7. ควรสร้างความสะดวกสบายให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน | 3          | 4.31   |

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและแนวทางการแก้ไขปัญหาการนิเทศภายใน  
ด้านการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน

| ข้อเสนอแนะ   | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| <b>ข้อดี / จุดเด่น</b>   | (N = 92)   |        |
| 1. ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น  | 22         | 23.91  |
| 2. ทำให้งานพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง  | 19         | 20.65  |
| 3. สามารถแก้ไขปัญหาคือเกิดขึ้น ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง                   | 16         | 17.39  |
| 4. ทำให้ระบบงานสามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่วางไว้                         | 12         | 13.04  |
| 5. เป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน                           | 10         | 10.87  |
| 6. สร้างความสะดวกสบายให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการนิเทศ                  | 8          | 8.70   |
| 7. สามารถนำผลการนิเทศภายใน ไปสู่การวางแผนการทำงานในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ | 5          | 5.43   |
| <b>ข้อเสีย / จุดด้อย</b>   | (N = 70)   |        |
| 1. ไม่มีกรนำผลการนิเทศแจ้งแก่บุคลากร                                     | 19         | 27.14  |
| 2. ไม่มีกรนำผลการนิเทศมาปรับปรุงวางแผนดำเนินการในปีต่อไป                 | 15         | 21.43  |
| 3. ขาดการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ  | 13         | 18.57  |
| 4. ผู้ถูกนิเทศไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับการนิเทศ                             | 10         | 14.29  |
| 5. การประเมินไม่ครบทุกกิจกรรม  | 8          | 11.43  |
| 6. ขาดการนำผลมาใช้ปรับปรุงพัฒนางาน                                       | 5          | 7.14   |

ตาราง 13 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ  | จำนวน (คน)      | ร้อยละ |
|---|-----------------|--------|
| <b>แนวทางการปรับปรุงแก้ไข</b>   | <b>(N = 56)</b> |        |
| 1. ผู้บริหารนิเทศควรปฏิบัติตามที่ได้รับการนิเทศ   | 18              | 32.14  |
| 2. ควรกำหนดปฏิทินนิเทศซ้ำ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าถึงจุด<br>การนิเทศ                      | 15              | 26.79  |
| 3. ควรนำผลมาปรับปรุงแก้ไข และวางแผนสำหรับการดำเนินงาน<br>ในปีต่อไป                        | 11              | 19.64  |
| 4. ควรมีการประชุมชี้แจงผลการนิเทศให้กับบุคลากรทราบและนำผล<br>มาปรับปรุงแก้ไขปัญหาพร้อมกัน | 8               | 14.29  |
| 5. ควรนำผลการนิเทศมาวางแผน ปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น                                 | 4               | 7.14   |

#### การวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย

การรวบรวมข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อย นั้นผู้วิจัยนำเสนอสรุปใจความผล  
จากการประชุมแต่ละประเด็น ในรูปของข้อความ ดังนี้

1. การประชุมสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 1 กลุ่มผู้บริหารภายใน จัดเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์  
2552 ณ ห้องประชุมฝ่ายพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนกระสังพิทยาคม ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย  
รองผู้อำนวยการ โรงเรียน 1 คน หัวหน้าฝ่าย 3 คน หัวหน้างาน 3 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้  
2 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน โดยเริ่มประชุมในเวลา 14.00 น. ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดมาพร้อมกัน  
และมีการพูดคุยสร้างความคุ้นเคย รวมทั้งพูดถึงวัตถุประสงค์ในเบื้องต้น และนำเสนอข้อมูลจาก  
การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเป็นกันเอง โดยไม่มีพิธีกรรมแต่อย่างใด และเมื่อผู้  
เข้าร่วมประชุม  
พร้อม ผู้วิจัยในฐานะผู้ดำเนินการสนทนาที่แจ้งวัตถุประสงค์ของการมาดำเนินการในครั้งนี้ พร้อมทั้ง  
นำเสนอกระบวนการนิเทศ โดยภาพรวม รวมทั้งชี้ให้ผู้เข้าร่วมประชุมถึงความสำคัญของการนิเทศ  
ภายใน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องจากหลายฝ่ายจึงจะทำให้การนิเทศ  
ภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำสนทนากลุ่มย่อยได้นำเสนอข้อมูลจากการสอบถาม  
ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร 2 ว่า ผล  
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมของการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายใน  
กระบวนการนิเทศภายใน การลงใจไม่เสียฤทธิ์ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การติดตามประเมินผล  
การนิเทศภายใน ปรากฏว่าทุกด้านมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา แลเห็นพบว่า

ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านกระบวนการนิเทศภายใน จากข้อค้นพบ ดังกล่าว ผู้มีการสนทนาได้ขอความคิดเห็นของที่ประชุม จากประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้สุ่มปริศนา ะห์จากแบบสอบถามในแต่ละด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 2 อันดับ และจากข้อเสนอแนะของการตอบแบบสอบถามที่เป็นปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้หลอมรวมประเด็นคำถามจากการตอบแบบสอบถามในข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติด้านและประเด็นคำถามจากข้อเสนอแนะแยกเป็น 5 ด้าน โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวชิรวิทย์ เขต 2 ซึ่งได้นำเสนอเป็นรายด้าน ดังนี้

## 1. ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน

1.1 แนวทางการจัดทำแผนการนิเทศที่สนองความต้องการ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของผู้นิเทศภายในเห็นว่าควรมีการสอบถามความคิดเห็นจากครู ให้มาเกี่ยกับนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนการนิเทศภายใน "ต้องมีการสอบถามความคิดเห็นครู ในการมีที่โรงเรียนมีขนาดใหญ่อะไรก็ควรประสานงานเพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระก็ได้" (รองผู้อำนวยการ) "ผู้บริหารต้องรับผิดชอบความคิดเห็นครูเป็นส่วนใหญ่ เพราะครูคือผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมีข้อมูลที่จะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป" (หัวหน้าฝ่าย) และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรใช้กระบวนการนิเทศภายในที่เป็นทางการ ในบางเรื่อง เพื่อให้เป็นการสะท้อนปัญหา และหาแนวทางที่แท้จริง "ผู้บริหารควรหาเวลาพูดคุยกับครูในลักษณะที่ไม่เป็นทางการบ้างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมาจะมากกว่าการนิเทศแบบเป็นทางการ" (หัวหน้ากลุ่มสาระ 1) "การพูดคุยที่ไม่เป็นทางการนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลจริงอีกมากกว่าการคุยอย่างเป็นทางการ" (หัวหน้างาน 1) "แต่ที่สำคัญคือผู้บริหารต้องปฏิบัติเป็นประจำ และสร้างความเชื่อใจให้กับครู หรือครูให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องปกติที่ผู้บริหารจะเข้ามาพูดคุยด้วย" (รองผู้อำนวยการ) เมื่อได้ข้อมูลด้านวิสัยทัศน์การวางแผนการนิเทศภายในและจำเป็นต้องปรึกษาหารือที่ประชุมผู้นิเทศภายในจึงจะสามารถนำเสนออย่างระมัดระวัง และไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการนิเทศ "ผู้บริหารต้องสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลมาประมวลและนำเสนอต่อที่ประชุม โดยที่ครูไม่รู้สึกว่าข้อมูลที่กำลังนำเสนอมาจากตนเอง จะทำให้ครูกลัวที่จะเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ต่อไปอีก" (หัวหน้ากลุ่มสาระ 2)

1.2 แนวทางการจัดทำแผนการนิเทศภายในที่ตรงกับความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของผู้นิเทศภายในเห็นว่า ควรมีการชี้แจงแนวทาง หลักการและควมสำคัญของการนิเทศภายในให้บุคลากรทราบ และในกระบวนการวางแผนนั้นควรมีผู้รับการนิเทศเข้าร่วม

วางแผนด้วย เพื่อให้แผนการนิเทศนั้นตรงกับความต้องการของครู “ควรมีการประชุมให้ครู  
รับทราบเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในและชี้ให้เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน”  
(รองผู้อำนวยการ) “ควรแต่งตั้งครูมาร่วมเป็นกรรมการนิเทศภายในและให้มีการวางแผนการ  
ปฏิบัติงานร่วมกัน” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯ) โดยอาจมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระฯ การเรียนรู้อเป็น  
ประธานกรรมการนิเทศภายในระดับกลุ่มสาระฯ การเรียนรู้อ เพื่อที่จะนำปัญหา ความต้องการของครู  
ในแต่ละกลุ่มสาระฯ มาวางแผนการนิเทศในระดับ โรงเรียน เพื่อที่จะประกอบเป็นแผนการนิเทศ  
ที่สอดคล้องกับความต้องการของครูในโรงเรียนและฝ่ายบริหารสามารถนำไปสู่การจัดทำ  
แผนปฏิบัติการที่สนองความต้องการของครู “ควรให้หัวหน้ากลุ่มสาระฯ เป็นประธานกรรมการนิเทศ  
ภายในของกลุ่มสาระฯ” (หัวหน้าฝ่าย) “ในการวางแผนการนิเทศภายในควรมีครูจมน้ำมีส่วนร่วม  
ด้วย” (หัวหน้างาน3) หลังจากที่ทำแผนการนิเทศภายในเรียบร้อยแล้วควรมีการนำเสนอให้ครู  
ได้รับทราบ ก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยในกรณีที่มีครูสงสัยตรงใดข้อใดควรมีเหตุผลประกอบเหตุผล  
และที่ประชุมเห็นชอบ และคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาเห็นด้วยจึงจะสามารถแก้ไขได้ “ควรมี  
การนำเสนอแผนการนิเทศภายในต่อที่ประชุม เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน” (หัวหน้าฝ่าย) “ควรมี  
โอกาสให้สามารถเสนอข้อชี้แจงได้แก่ตนตามเหมาะสม” (หัวหน้างาน2)

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศภายในนั้นจะต้องมีการสอบถามความคิดเห็นจากครู  
เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนการนิเทศภายในและควรมีการชี้แจงแนวทาง หลักการและ  
ความสำคัญของการนิเทศภายในให้บุคลากรทราบ หลังจากที่ทำแผนการนิเทศภายในเรียบร้อยแล้ว  
ควรมีการนำเสนอให้ครูได้รับทราบ เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

## 2. กระบวนการนิเทศภายใน

### 2.1 การนิเทศภายในในช่วงเวลาที่เหมาะสม ผู้นิเทศภายในกล่าวว่า ควรมีการ

กำหนดการนิเทศภายใน โดยอิงจากปฏิทินการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายและให้มีความสอดคล้องกับ  
ต้นงานที่ฝ่ายกำหนดให้ครูได้ปฏิบัติ เพื่อลดภาระงานของครูและเป็นการบริหารงานต่าง ๆ เข้า  
ด้วยกัน อดการต่างงานของครู “ไม่ในแต่ละฝ่ายกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานโดยภาพรวมของสปี”  
(หัวหน้าฝ่ายวิชาการ) “ควรให้หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่ายได้ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดภาระงานร่วมกัน  
เป็นการลดภาระความซ้ำซ้อนของงาน”(รองผู้อำนวยการ) “มีการระงงานที่กำหนดมาตลอดจนเป็น  
ปฏิทินการนิเทศภายใน” (หัวหน้าฝ่าย) และเป็น การสร้างความรู้สึกที่ดีให้ครูรู้สึกว่าการนิเทศภายใน  
เป็นสิ่งที่จำเป็นประจำ ไม่คือแค่ริบคิ้ว เพราะงานที่ปัจจุบันสามารถนิเทศได้จะลดงานที่ปรากฏ  
“ควรนิเทศภายในโดยให้ภาระงานที่ปฏิบัติอยู่” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯ) “การนิเทศภายในไม่ควรมี  
ภาระงานเพิ่มให้ครู” (หัวหน้ากลุ่มสาระฯ2)

2.2 การนิเทศความหมายที่วางไว้ ผู้นิเทศภายในเห็นว่า เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีให้ครูรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นสิ่งที่ดีที่จำเป็นประจำ ไม่ต้องเครียดตัว เพราะงานที่ทำปัจจุบันสามารถนิเทศได้จากผลงานที่ปรากฏ “ก่อนการวางแผนการนิเทศภายในต้องมีข้อมูลประกอบที่เพียงพอ เช่น ปฏิทินปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย” (รองผู้อำนวยการ) “ปฏิทินปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและผู้นิเทศท่านอื่น” (หัวหน้ากลุ่มสาระ2) “ข้อมูลด้านวิชาการ เช่นตารางเรียนของนักเรียน ตารางสอนของครู” (หัวหน้างาน1) แต่ผู้นิเทศภายในต้องวางแผนและต้องเชื่อมั่นว่าคณะผู้นิเทศภายในสามารถปฏิบัติงานได้ครบแผนที่วางไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่างานของผู้ปฏิบัติเป็นที่ดีแล้วปรับกระบวนการนิเทศไปหลอมรวมกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ซึ่งจะก่อให้เกิดการผสมผสานระหว่างกระบวนการปฏิบัติงานกับกระบวนการนิเทศเป็นอย่างดี “ผู้นิเทศต้องปฏิวัติความหมายปฏิทินที่วางไว้ให้ใหม่” (รองผู้อำนวยการ) “ไม่ควรทุกคนก็ใหม่เป็นไว้” (หัวหน้าฝ่าย) “ควรเป็นกรรมนิเทศจากงานที่ปฏิบัติ โดยไม่ต้องสร้างงานใหม่ให้ครู” (หัวหน้างาน1)

สรุปได้ว่า ความมีการกำหนดการนิเทศภายใน โดยอิงจากปฏิทินกรรปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย สร้างความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นสิ่งที่ดีที่เป็นประจำ โดยผู้นิเทศภายในต้องวางแผนและหลอมรวมงานที่ปฏิบัติเป็นประจำกับกรรมนิเทศ ซึ่งจะก่อให้เกิดการผสมผสานระหว่างกระบวนการปฏิบัติงานกับกระบวนการนิเทศเป็นอย่างดี

### 3. การมุ่งใจให้สัมพันธ์

3.1 การสร้างความเท่าเทียมกันในการนิเทศภายในให้กับบุคลากร ผู้นิเทศภายในเห็นว่า ควรให้ความใส่ใจกับทุกคน โดยในกรรทำงานนั้นผู้นิเทศภายในต้องปราศจากอคติทั้งปวง และต้องเป็นการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ โดยเป็นการแนะนำ มากกว่าตำหนิ “ผู้นิเทศต้องไม่สั่งสอนและมีอคติกับครู” (รองผู้อำนวยการ) “ควรมีความกว่าคำพมิ” (หัวหน้างาน3) “ควรเป็นการนิเทศเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการจับผิดหรือคิดดราม่า” (หัวหน้าฝ่าย) หากจำเป็นต้องมีการตำหนิก็พยายามใช้คำพูดที่เป็นคำพูดเชิงให้กำลังใจ และที่ใส่ใจ ไม่ควรตำหนิคือหน้า ถ้าหากว่าจำเป็นก็ต้องตำหนิ ความเป็นการเรื่อทพบ หรือตั้งนเป็นการส่วนตัวจะทำให้ความรู้สึกที่ดีต่อกัน และจะทำให้ผู้ถูกตำหนิมีกำลังใจในการพัฒนางาน และถึที่เข้ามารับปรึกษาที่ผู้นิเทศภายในเรื่องอื่น ๆ อีก “การคว่พมิควรใช้ที่พูดที่ให้กำลังใจ” (หัวหน้างาน2) “ไม่ควรมีประชดประชัน หรือพักหน้ากับ” (หัวหน้ากลุ่มสาระ1) “ถ้าจำเป็นต้องให้คำแนะนัพมิเพิ่มเติมขอควรรู้จะเป็นการส่วนตัว” (หัวหน้ากลุ่มสาระ2) “คิดหา ให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งคิดหาเรื่องอื่น ๆ ด้วย” (หัวหน้างาน1)

3.2 แนวทางการพูด โน้มน้าวใจให้บุคลากรมีความเชื่อถึ ผู้นิเทศภายในเห็นว่า การพูดแนะนำ หรือเสนอแนะที่ไดผลดี หรือให้บุคคลมีความเชื่อถึนั้นผู้นิเทศภายในจะพูดแนะนำในลักษณะการเสนอแนะแนวทาง และเปลี่ยนความรู้อหว่าผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยหากมี

จัดคำหยาบในกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้มีบทบาทจัดการถึงเหตุผลที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นกระทำการก่อน เพื่อให้ทราบเหตุผลหรือจุดเหตุแห่งการปฏิบัติงานนั้น “ไม่ว่าคุณคิดเองของผู้นับถวายนิกาย โคตตวรา” (หัวหน้าฝ่าย) “คุณคิดว่า คุณหรือมีบทบาทเปลี่ยนวิธีซึ่งกันและกัน” (รองผู้อำนวยการ) “คุณคิดว่า สอนตามวิธีการ กระบวนการปฏิบัติงานอย่างละเอียดก่อนการมีบทบาท และนำผู้รับการมีบทบาท” (หัวหน้างาน3) เมื่อรับทราบข้อมูล ผู้มีบทบาทในต้นฉบับจะระมัดระวังผล และสามารถวิเคราะห์จุดดี จุดด้อยของการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นั้นทันที “ผู้มีบทบาทในต้นฉบับสามารถให้คำแนะนำได้ทันที” (หัวหน้าฝ่ายวิชาการ) “ข้อมูลที่มีประโยชน์คือจุดดีและมีหลักฐานอ้างอิง” (รองผู้อำนวยการ) “ข้อมูลที่มีประโยชน์กับตัวพัฒนา” (หัวหน้างาน3)

สรุปได้ว่า ควรให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กรกับครู และต้องผลิตแบบสร้างสรรค์ โคตตเป็นการแนะนำ มากกว่าคำเพิก เพื่อให้ผู้รับการมีบทบาทตั้งใจในการพัฒนา และกล้าที่จะเข้ามาปรึกษากับผู้มีบทบาทในในเรื่องอื่น ๆ อีก การพูดแนะนำ หรือเสนอแนะที่ผิดพลาด ควรเป็นการพูดแบบเสนอแนะแนวทาง แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้มีบทบาทกับผู้รับการมีบทบาท เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

#### 4. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร

4.1 การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการมีบทบาทใน เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้เป็นประจำ ผู้มีบทบาทในต้นฉบับ ในระหว่างการมีบทบาทในนั้น ผู้มีบทบาทต้องประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน “ระหว่างมีการมีบทบาทต้องประชุมกันบ่อย ๆ” (รองผู้อำนวยการ) “ต้องนำปัญหามาร่วมกันแก้ไข” (หัวหน้ากลุ่มสาระ 1) กระบวนการประชุมต้องบรรจุข้อมูลการมีบทบาทในและผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ คณะกรรมการมีบทบาทในหรือครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมเสนอแนะได้เข้าร่วมแสดงความเห็น “การประชุมระหว่างมีการมีบทบาทต้องเป็นกิจกรรมหนึ่งในแผนการมีบทบาท” (หัวหน้างาน2) “นำข้อคิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมประชุม วันหนึ่งได้” (หัวหน้ากลุ่มสาระ 1) โดให้ถือว่าคณะกรรมการทุกคนมีสิทธิ์เห็นพ้องกัน ไม่เกี่ยวกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เพื่อให้สามารถเสนอแนะแนวทางการพัฒนางาน ได้อย่างครอบคลุม แต่ต้องอยู่ในขอบเขตของงานที่กำกับปฏิบัติอยู่ และที่สำคัญต้องมีการ นำเสนอแนะทางหรือข้อสรุปให้ผู้รับการมีบทบาททราบ ในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้ร่วมพัฒนา งานไปพร้อม ๆ กัน “ไว้ถือว่าการรวมกันทุกคนมีความสามารถและสิทธิ์ในการมีส่วนร่วมเห็นพ้องกัน” (รองผู้อำนวยการ) “ไม่ว่าใครจะเกี่ยวข้องกับคัมภีร์ที่ควรระวัง” (หัวหน้ากลุ่มสาระ 1) “ต้องไม่ขอพบคนใน การพูดคุย” (หัวหน้ากลุ่มสาระ 2) “ต้องมีการประชุมเพื่อนำเสนอผลการมีบทบาทใน โอกาสที่เหมาะสม” (รองผู้อำนวยการ)

#### 4.2 การสร้างความมีส่วนร่วมในการระดมความคิดวางแผนการนิเทศภายใน

กระบวนการวางแผนการนิเทศภายในจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่พร้อมทั้งการระดมความคิดเห็นจากทุกส่วนของโรงเรียน จะเห็นว่าการวางแผนที่ไม่ได้เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคนนั้นจะต้องมีการต่อต้านเกิดขึ้น ดังนั้นในกระบวนการวางแผนการนิเทศภายในนั้นทั้งผู้นิเทศภายในและผู้บริหารนิเทศภายในต้องเข้าใจให้ตรงกันในกระบวนการปฏิบัติงาน “ต้องให้ครูมีส่วนร่วมอย่างมากในการวางแผนการนิเทศภายใน” (หัวหน้ากลุ่มสาระ 1) “ต้องมีการระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย” (หัวหน้างาน 2) “ต้องสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน” (รองผู้อำนวยการ) โดยจะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือหรือสร้างข้อตกลงร่วมกัน ในกรณีที่โรงเรียนมีบุคลากรจำนวนมาก ผู้บริหารอาจกำหนดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกลุ่มงานก่อนแล้วจึงให้ตัวแทนเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการนิเทศภายใน และเมื่อได้ข้อสรุป หรือข้อตกลงแล้วต้องมีการนำเสนอวิธีพิจารณาความคิดเห็นที่ประชุมของโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ได้อภิปรายและสร้างข้อตกลงในกระบวนการวิธีการปฏิบัติงาน ได้ข้อสรุปก่อนและทุกคนยอมรับในข้อตกลง เพื่อให้ได้แผนการนิเทศภายในที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทำให้เป็นแผนที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริง “ต้องมีการประชุมปรึกษาหารือกันให้มาก” (หัวหน้าฝ่าย) “ควรมีการประชุมย่อยในระดับกลุ่มสาระก่อนแล้วจึงนำเข้าสู่ที่ประชุมกรรมการนิเทศภายใน” (รองผู้อำนวยการ) “ควรมีกรรมมาสนเสนอแผนการนิเทศของที่ประชุมของโรงเรียนด้วย” (หัวหน้างาน 2) “ต้องสร้างข้อตกลงร่วมกัน” (หัวหน้างาน 1) “ควรมองไว้ทุกคนยอมรับในหลักการ” (หัวหน้างาน 3)

สรุปได้ว่า ในระหว่างการนิเทศภายในควรมีการประชุมแยกที่อื่นเวียนเวียนกัน และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการนิเทศภายในหรือครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมเสนอแนะ ให้ข้อมูลได้เพื่อที่จะได้ร่วมพัฒนางานไปพร้อม ๆ กัน อาจต้องมีการปรึกษาหารือ หรือสร้างข้อตกลงร่วมกัน ในกรณีที่โรงเรียนมีบุคลากรจำนวนมาก ผู้บริหารอาจกำหนดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกลุ่มงานก่อนแล้วจึงให้ตัวแทนเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการนิเทศภายใน เมื่อได้ข้อสรุปที่ทุกคนยอมรับจะทำให้ได้แผนการนิเทศภายในที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทำให้เป็นแผนที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

#### 5. การติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน

5.1 แนวทางในการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในให้บุคลากรทราบและเกิดความพึงพอใจจะดำเนินการอย่างไร ผู้นิเทศภายในมีความเห็นว่า หลังจากที่มีผู้นิเทศภายในได้ทำการนิเทศภายในแล้ว โดยในกระบวนการนิเทศนั้นผู้นิเทศต้องให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในกระบวนการด้วย ซึ่งในการสรุปผลการนิเทศภายในนั้นอาจจะสรุปในกลุ่มงาน ฝ่าย หรือกลุ่มย่อยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้รับรณิเทศเพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติมในกระบวนการนิเทศด้วย

หรืออาจจะนำข้อที่ประชุมของ โร ะเรียน แสดงพรโให้ทราบ โดยที่กัน “ทวรมักเรียนของผลการนิเทศ  
 ต่อที่ประชุมของ โร ะเรียน” (หัวหน้าฝ่าย) “ทวรมักเรียนโอกาสให้ผู้รับการนิเทศที่มีสนธิข้อมูลเพิ่มเติม  
 จากข้อสรุปของผู้นิเทศภายในได้” (หัวหน้ากลุ่มสาระ2) “เมื่อสรุปเรื่องข้อควรระวังต้องมีการแสดงพร  
 โให้ทราบโดยทั่วกัน” (รองผู้อำนวยการ) ในการนำสนธิผู้นิเทศภายในต้องทรงอิทธิพล โดยไม่  
 เฉพาะในลักษณะที่เป็นการประจานการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความ  
 ไม่พึงพอใจเป็นอย่างมาก แต่ต้องเป็นการพูดในเชิงบวก และพยายามกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุม  
 แสดงความคิดเห็นที่หลากหลายเพื่อจะได้นำข้อมูลมาเป็นการสนับสนุนในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ  
 ต่อไป “ทวรมักเรียนระวังการนำสนธิ ต้องไม่กระทบบุคคลใดบุคคลหนึ่ง” (หัวหน้างาน1)  
 “ต้องเป็นการพูดในเชิงให้กำลังใจ” (หัวหน้างาน3) “ต้องเป็นการพูดที่กระตุ้นให้ครูได้แสดงความคิดเห็น  
 ให้มาก” (หัวหน้ากลุ่มสาระ3) “ผู้นิเทศต้องมีข้อมูลเปรียบเทียบกับระบบงานนิเทศให้ดีขึ้น”  
 (รองผู้อำนวยการ)

#### 5.2 แนวทางการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบและ

ดำเนินการอย่างไร จึงจะเหมาะสมและประหยัด ผู้นิเทศภายในมีความเห็นว่า การเผยแพร่ผลการ  
 นิเทศภายในให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ แต่ในการเผยแพร่ก็ต้องมีการ  
 จัดกระทำข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ และนำเสนออย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม “จะต้องมีการรวบรวมผล  
 การนิเทศภายในให้ผู้อำนวยการจัดพื้นที่การศึกษาระดับ” (รองผู้อำนวยการ) “ต้องจัดกระทำข้อมูล  
 ให้เป็นสารสนเทศที่ชัดเจนก่อนการรายงาน” (หัวหน้าฝ่าย) “จัดทำเป็นสารสนเทศในรูปแบบที่  
 เข้าใจง่าย” (หัวหน้างาน2) ซึ่งวิธีการที่จะรวบรวมข้อมูลนั้นมีหลากหลายวิธี เช่นการส่งเป็นสิ่งพิมพ์  
 แผ่นซีดี หรือทางเว็บไซต์ก็ได้ ส่วนแต่เป็นวิธีที่จะสื่อสารระหว่างหน่วยงานปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาได้  
 ส่วนการส่งหนังสือหากเป็น โร ะเรียนที่มีงบประมาณเพียงพออาจจะทำในรูปแบบของวารสาร  
 โร ะเรียน ซึ่งนำเสนอเรื่องราวของ โร ะเรียนที่หลากหลาย และเป็นการประชาสัมพันธ์โร ะเรียนไป  
 ด้วย ถ้าโรงเรียนขนาดเล็กก็อาจจะใช้วิธีการส่งเป็นแผ่นซีดี ให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบก็ได้  
 เพียงพอ “อาจรายงานผลโดยจัดทำเอกสารในรูปแบบวารสารของ โร ะเรียนก็ได้” (รองผู้อำนวยการ)  
 “อาจรายงานผลด้วยเว็บไซต์ได้ เพื่อเป็นการประหยัด” (หัวหน้ากลุ่มสาระ2) “โร ะเรียนขนาดเล็กที่มี  
 งบประมาณไม่เพียงพออาจจะรายงานผลเป็นแผ่นซีดีก็ได้” (หัวหน้างาน2)

สรุปได้ว่า หลังจากการนิเทศภายในจะต้องให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการรวบรวมการ  
 สรุปผลการนิเทศภายใน อาจจะสรุปในกลุ่มงาน ฝ่าย หรือกลุ่มย่อยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรับ  
 พิจารณาเสนอแนะจากผู้รับการนิเทศที่เป็นข้อมูลเพิ่มเติม การนำสนธิผู้นิเทศภายในต้องใช้  
 อิทธิพลโดยไม่เฉพาะในลักษณะที่เป็นการประจานการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และต้องมี



การเผยแพร่ผลการนิเทศภายใน ให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ แต่ในการเผยแพร่นั้นต้องมีการจัดกระทำข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ และนำเสนออย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม

2. การประชุมสมทบกลุ่ม ครั้งที่ 2 กลุ่มผู้นิเทศภายใน เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552 ณ ห้องประชุมเล็ก โรงเรียนพลับพลาชัยพิทยาคม อําเภอสลับทาลอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบด้วย ครูสายปฏิบัติการสอนจากกลุ่มสาระต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยเริ่มประชุมในเวลา 15.30 น. ซึ่งเมื่อผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดทบทวนกันผู้วิจัยได้มีการพูดคุยสร้างความคุ้นเคย รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ในเบื้องต้น และนำเสนอข้อมูลจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อผู้ร่วมประชุมพร้อม ผู้นําการสมทบกล่าววัตถุประสงค์ของการมาพัฒนามิตรในครั้งนี พร้อมที่จะนำเสนอกระบวนการนิเทศโดยภาพรวม รวมทั้งชี้ให้ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ซึ่งต้องเอาทศวรรษร่วมมิตกันของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องจากหลายฝ่ายจึงจะช่วยให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นําสมทบกลุ่มขอข้อแนะของการสอนแบบสหวิทยาการและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมของการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน การบูรณาการร่วมกันของบุคลากร การติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน ปรากฏว่าทุกด้านมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติดีที่สุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการนิเทศภายใน จากข้อค้นพบ ดังกล่าวผู้นําการสมทบได้เสนอแนะความเห็นของที่ประชุม จากประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้สรุปวิเคราะห์จากแบบสอบถามในแต่ละด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่ดีที่สุด 2 อันดับ และจากข้อเสนอแนะของการสอนแบบสหวิทยาการที่เป็นปัญหาซึ่งผู้วิจัยได้ทดลองรวมประเด็นคำถามจากการสอนแบบสหวิทยาการในข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติดี และประเด็นคำถามจากข้อเสนอแนะยกเป็น 5 ด้าน โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งจะมีขั้นตอนเป็นรายด้าน ดังนี้

#### 1. ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน

1.1 แนวทางการจัดทําแผนการนิเทศที่สนองความต้องการ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นว่า ในการวางแผนการนิเทศควรให้ความสำคัญกับครูสายผู้สอนเพราะ เป็นผู้ปฏิบัติจริง และทราบประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ดังนั้นในการวางแผนการนิเทศภายในที่สนองความต้องการในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู จะต้องมีการสำรวจความคิดเห็น ประเด็นปัญหาต่าง และควรใช้เวลา โอกาสครูสายผู้สอนได้พูดคุย และนำเสนอแนวความคิดต่าง ๆ โดยที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศภายในต้องรับฟังและนำไปวางแผนการนิเทศ

ภายในอย่างแท้จริงและเป็นระบบ “ควรให้ความสำคัญกับครูสายผู้สอนไว้มาก” (ครู 2) “ครูสายผู้สอนจะทราบปัญหาที่เกิดขึ้นจริง” (ครู 3) “น่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ควรนำมาประกอบการวางแผนการนิเทศภายใน” (ครู 1) “น่าจะมีเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน” (ครู 4) “ผู้บริหารต้องรับฟังและนำไปประกอบการวางแผนนิเทศภายใน” (ครู 2) “จะได้แผนการนิเทศที่ดี ตรงกับความต้องการของครู” (ครู 4)

1.2 แนวทางการจัดทำแผนการนิเทศภายในที่ตรงกับความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารนิเทศภายในมีความคิดเห็นว่า ในกระบวนการวางแผนต้องนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากข้อเสนอนะของครูสายผู้สอนมาวางแผน “ควรมีการนำปัญหาจากข้อเสนอแนะของครูมาประกอบการวางแผนนิเทศภายใน” (ครู 2) “ปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีประเด็นอะไรในกระบวนการวางแผนอย่างไร” (ครู 1) ในกระบวนการนิเทศภายในนั้นต้องคำนึงการโดยปราศจากอคติทั้งปวง และต้องมีการนำเสนอแผนการนิเทศภายในให้ครูทราบด้วยเพื่อให้ทราบแนวทาง และอาจจะมีการเสนอแนวทางการปรับปรุงแผนการนิเทศให้ตรงกับความต้องการของครูต่อไป “ผู้นิเทศภายในต้องไม่ยึดติดกับครู” (ครู 2) “ผู้นิเทศภายในต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่ถลำแก่งผู้ใด” (ครู 7) “ต้องมีการนำเสนอแผนการนิเทศต่อครูด้วย” (ครู 5) “ครูต้องสามารถวิพากษ์วิจารณ์แผนการนิเทศภายในได้” (ครู 6) “ผู้บริหารต้องรับฟังข้อเสนอแนะจากครูด้วย” (ครู 9)

สรุปได้ว่า ในการวางแผนการนิเทศควรให้ความสำคัญกับครูสายผู้สอนและเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานจริงและทราบประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ดังนั้นในการวางแผนการนิเทศภายในที่สนองความต้องการในกระบวนการเรียนการสอนของครู จะต้องมีการสำรวจความคิดเห็นประเด็นปัญหาต่าง และควรให้โอกาสครูสายผู้สอนได้พูดคุย และนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ โดยที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศภายในต้องรับฟังและนำไปวางแผนการนิเทศภายในอย่างแท้จริง การนิเทศภายในนั้นต้องคำนึงการโดยปราศจากอคติทั้งปวง และต้องมีการนำเสนอแผนการนิเทศภายในให้ครูทราบด้วยเพื่อให้ทราบแนวทาง และอาจจะมีการเสนอแนวทางการปรับปรุงแผนการนิเทศให้ตรงกับความต้องการของครูต่อไป

## 2. กระบวนการนิเทศภายใน

2.1 การนิเทศภายในในช่วงเวลาที่เหมาะสม ผู้บริหารนิเทศมีความคิดเห็นว่า ในการนิเทศภายในนั้นการที่ผู้นิเทศจะกำหนดช่วงเวลาในการนิเทศของในแผนการนิเทศต้องมีการสอบถามครูสายผู้สอนหรือควรมีการตรวจสอบดูว่าในช่วงเวลาที่มีการนิเทศภายใน โรงเรียนมีกิจกรรมใดมาสอดคล้องหรือไม่ เพื่อที่จะทำให้ผู้บริหารนิเทศกลางความกังวลและสามารถรับทราบการนิเทศได้อย่างเต็มที่ “ควรมีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้สอนเองไว้ว่าจะมีการนิเทศเมื่อใด” (ครู 2)

“ก่อนกำหนดช่วงเวลาการนิเทศต้องสอบถามครูก่อน” (ครู5) “ไม่ควรเป็นช่วงเวลาเดียวกับกิจกรรมอื่น” (ครู4) “จะทำไว้ไม่กั่วงวดการนิเทศล่วงหน้า” (ครู1)

2.2 การนิเทศตามแผนที่ย่างไว้ ผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นว่า เมื่อมีการวางแผนการนิเทศไว้แล้ว ไม่ควรเลื่อนหรือเปลี่ยนแปลงเวลา หรือว่าหากมีการเลื่อน เปลี่ยนแปลงกำหนดการนิเทศภายในควรมีการแจ้งล่วงหน้า เพื่อให้ผู้รับการนิเทศจะได้ทราบและวางแผนรับการนิเทศได้ถูกต้อง “ต้องมีการนิเทศตามปฏิทินที่วางแผนไว้” (ครู3) “หาเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอื่น” (ครู2) “ถ้าจะเปลี่ยนแปลงควรแจ้งล่วงหน้าก่อนจะ จะได้วางแผน ได้ถูกต้อง” (ครู5)

สรุปได้ว่า ในการนิเทศภายในนั้นการที่ผู้นิเทศจะกำหนดช่วงเวลาในการนิเทศในแผนการนิเทศต้องมีการสอบถามครูสายผู้สอนหรือตัวครูที่มีการตรวจสอบดูว่าในช่วงเวลาที่มีการนิเทศนั้น โรงเรียนมีกิจกรรมใดมาสอดแทรกหรือไม่ เพื่อที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศคลายความกังวล และสามารถรับการนิเทศได้อย่างเต็มที่ และต้องนิเทศตามแผน หากมีการเปลี่ยนแปลงกำหนดการนิเทศภายในควรมีการแจ้งล่วงหน้า เพื่อให้ผู้รับการนิเทศจะได้ทราบและวางแผนรับการนิเทศได้ถูกต้อง

### 3. การมุ่งใจใส่ใจผู้ถูกนิเทศ

3.1 การสร้างความเข้าใจต่อกันในการนิเทศภายในให้กับบุคลากร ผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นว่า ในการนิเทศภายในนั้นผู้นิเทศภายในต้องเป็นคนที่ไม่มีอคติต่อผู้รับการนิเทศ ฉะนั้นการนิเทศจะไม่เกิดประโยชน์ “ผู้นิเทศต้อง ไม่มีอคติกับครู” (ครู4) “การนิเทศต้องไม่คิดตอนแต่คิดเป็นกรรมนะ” (ครู1) ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศภายในสามารถเอ่ยถึงการนิเทศจากผู้นิเทศที่มีผู้รับการนิเทศมีความเชื่อมั่น จะทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจในการนิเทศจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์กันในการนิเทศภายใน ส่งผลให้การนิเทศภายในเกิดประสิทธิผลมากขึ้น “น่าจะมีครูที่เลือกผู้นิเทศภายในได้” (ครู2) “ผู้นิเทศภายในจะต้องสร้างความเชื่อมั่นไว้กับผู้รับการนิเทศ” (ครู6) “ผู้นิเทศที่ผู้รับการนิเทศพึงพอใจ จะสามารถช่วยในการนิเทศได้อย่างสมบูรณ์ ไม่เกิดปัญหาตามมา” (ครู3)

3.2 แนวทางการพูด ไม่เน้นนำใจให้กับบุคลากรมีความเชื่อถือ ผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นว่า ผู้นิเทศภายในต้องมีความรู้ แยกงานในเรื่องที่ทำการนิเทศและต้องสามารถพูดสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในสิ่งที่พูด “ผู้นิเทศต้องมีความรู้ในเรื่องที่ทำการนิเทศ” (ครู3) “ต้องมีความรู้เชิงลึก” (ครู5) “ต้องสามารถตอบคำถาม ได้ทันที” (ครู7) โดยผู้นิเทศภายในควรพูดในสิ่งที่ เป็นรูปธรรมและสามารถปฏิบัติได้ และที่สำคัญในบางครั้งที่ครูไม่เข้าใจในบางเรื่องผู้นิเทศต้องสามารถอธิบายอย่างให้เห็นแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนได้

“ต้องสามารถสื่อสารให้ผู้รับกรณียกเข้าใจได้” (กฎ2) “ต้องสามารถยกตัวอย่างและปฏิบัติให้ดูได้” (กฎ4) “ต้องมีหลักฐานหรือบอกที่มาให้ชัดเจน” (กฎ1)

สรุปได้ว่า ในการนิเทศภายในนั้นผู้นิเทศภายในต้องเป็นคนที่ไม่มีอคติต่อผู้รับการนิเทศ มิฉะนั้นการนิเทศจะไม่เกิดประโยชน์ และควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศภายในสามารถเลือกรับการนิเทศจากผู้นิเทศที่มีผู้รับกรณียกมีความเชื่อมั่น จะทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจในการนิเทศจะเป็นการสร้างความเท่าเทียมกันในการนิเทศภายใน ส่งผลให้การนิเทศภายในเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และที่สำคัญผู้นิเทศภายในต้องมีความรู้ ผลักดันในเรื่องที่ทำการนิเทศและต้องสามารถพูดสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในสิ่งที่พูด โดยผู้นิเทศภายในควรพูดในสิ่งที่จริงรูปธรรมและสามารถปฏิบัติได้ และที่สำคัญในบางครั้งที่ครูไม่เข้าใจในบางเรื่อง ผู้นิเทศต้องสามารถยกตัวอย่างให้ให้เห็นแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนได้

#### 4. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร

4.1 การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการนิเทศภายใน เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้เป็นประจำ ผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นว่า ควรมีการสรุป หรือประชุมชี้แจงในระหว่างการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้รับการนิเทศภายในอาจจะยังไม่กระจ่างในบางเรื่อง “ควรมีการนำผลการนิเทศภายในเสนอต่อที่ประชุมอย่างสม่ำเสมอ” (กฎ3) “น่าจะมีนำเสนอทุกครั้งที่มีการประชุมประจำเดือน” (กฎ1) “ควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็น” (กฎ5) “ผู้นิเทศต้องรับฟังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้” (กฎ6) เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือ ผู้นิเทศควรหาหลักฐานอ้างอิงประกอบคำตอบด้วย “ต้องมีหลักฐานอ้างอิงประกอบคำตอบด้วย” (กฎ1) “หลักฐานต้องชัดเจน และมีที่มาที่แน่นอน” (กฎ3)

4.2 การสร้างความมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น วางแผนการนิเทศภายใน ผู้รับการนิเทศภายในมีความเห็นว่า ในการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอนควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม เพราะเป็นการดำเนินการที่มีเกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้รับการนิเทศจะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน “ต้องให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน” (กฎ5) “โดยเฉพาะการวางแผน” (กฎ5) “เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครู จึงต้องวิจัยในทุกขั้นตอน” (กฎ3)

สรุปได้ว่า ควรมีการสรุปหรือประชุมชี้แจงในระหว่างการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้รับการนิเทศภายในอาจจะยังไม่กระจ่างในบางเรื่องและเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ผู้นิเทศควรหาหลักฐานอ้างอิงประกอบคำตอบและในการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอนควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม เพราะเป็นการดำเนินการที่มีเกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้รับการนิเทศจะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

## 5. การติดตามประเมินผลกรณีศึกษาใน

5.1 แนวทางในการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในให้บุคลากรทราบและเกิดความพึงพอใจจะดำเนินการอย่างไร ผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นว่า ผลจากการนิเทศภายในนั้น ไม่ว่าจะเป็นจะเป็นอย่างไรก็ต้องมีการนำมาสรุปให้ผู้รับการนิเทศทราบ เพื่อที่จะได้รับทราบข้อมูลโดยภาพรวมของโรงเรียน และจะมีส่วนร่วมกับพัฒนากระบวนการนิเทศให้มีความเป็นมาตรฐาน “ต้องมีการสรุปผลในภาพรวมให้ผู้รับการนิเทศทราบ” (ค๑2) “ครูจะได้ทราบข้อมูลในกรณีพัฒนา” (ค๑4) “จะมีส่วนร่วมพัฒนา” (ค๑2) รวมทั้งทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบข้อมูลการนิเทศของงานอื่น เพื่อที่จะได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาของตนเองให้มีคุณภาพ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน “มีการให้ครู ได้ทราบผลการนิเทศงานอื่น ๆ” (ค๑๕) “จะได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา” (ค๑5) “จะให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน” (ค๑7)

5.2 แนวทางการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบจะดำเนินการอย่างไร จึงจะเหมาะสมและประจักษ์ ผู้รับการนิเทศมีความคิดเห็นว่า การเผยแพร่ผลการนิเทศภายในให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบมีดังนี้เสนอในรูปแบบของรายงานสถานศึกษา และนำเสนอปัญหาหรือข้อค้นพบอย่างตรงไปตรงมา “ต้องจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ” (ค๑3) “นำเสนออย่างตรงไปตรงมา” (ค๑4) “ไม่ควรเปิดเผยข้อมูล” (ค๑6) เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบและร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารต้องกล้ารับความจริงและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนในสิ่งที่ต้องปรับปรุง และส่งเสริมในสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน “เราศรัทธาที่จะ ได้ทราบข้อมูลอย่างแท้จริง” (ค๑6) “จะ ได้ช่วยเหลือโรงเรียนได้ถูกต้อง” (ค๑1) “ผู้บริหารต้องยอมรับความจริง” (ค๑๖) “ผู้บริหารต้องปรับกระบวนการคิดในทางที่ถูกต้อง” (ค๑8)

สรุปได้ว่า ผลจากการนิเทศภายในนั้น ไม่ว่าจะเป็นจะเป็นอย่างไรก็ต้องมีการนำมาสรุปให้ผู้รับการนิเทศทราบ เพื่อที่จะได้รับทราบข้อมูลโดยภาพ รวมของ โรงเรียน และจะมีส่วนร่วมกับพัฒนากระบวนการนิเทศให้มีความเป็นมาตรฐาน ทราบเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้ทราบข้อมูลการนิเทศของงานอื่น เพื่อที่จะได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาของตนเองให้มีคุณภาพ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่วนการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบนั้นต้องนำเสนอในรูปแบบของสารสนเทศ และนำเสนอปัญหา หรือข้อค้นพบอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบและร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารต้องกล้ารับความจริงและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนในสิ่งที่ต้องปรับปรุง และส่งเสริมในสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 2 ผู้วิจัยจะสรุปผลและให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
  - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 2
2. เพื่อเสนอแนะทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 2

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 2 จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 709 คน กลุ่มตัวอย่างจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือแบบสอบถามเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 2 ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 252 คน เป็นผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 15 คน และครูจำนวน 237 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการจัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) โดยแบ่งผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มย่อยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้ฝึกสหสาขาใน ซึ่งประกอบด้วยรองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยจัดประชุม ๗ ห้องประชุมฝ่ายพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนกระดังงีพิทยาคม อําเภอกระดังงี จังหวัดบุรีรัมย์ มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 7 คน

2. กลุ่มผู้รับการนิเทศภายใน ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยจัดประชุม ๗ ห้องประชุมเล็ก โรงเรียนพลับพลาร้อยพิทยาคม อําเภอพลับพลาร้อย จังหวัดบุรีรัมย์ มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 10 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามหลักการของกรรวิโรง เครื่องมือเพื่อการวิจัย และยึดเนื้อหาตามกระบวนการนิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายในของ โรงเรียนมัธยม สังเกต สํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียน

2. การจัดการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) โดยผู้เข้าร่วมประชุมแบ่งออกเป็น

2 กลุ่มคือ ผู้ฝึกสหสาขาใน และผู้รับการนิเทศภายใน มีวัตถุประสงค์เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในของ โรงเรียนมัธยมศึกษา

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอออกหนังสือเชิญผู้อำนวยการ สํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์ เขต 2 ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้อำนวยการ สํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์ เขต 2 แจ้งโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วส่งไปยังโรงเรียนพร้อมหนังสือแนบ เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ทํารวบรวมแล้วขอความร่วมมือให้โรงเรียนอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 252 ฉบับ และกำหนดวันรับคืน

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับความ 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.65
5. ผู้วิจัย รวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็นและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเพื่อสรุปประเด็นปัญหาเพื่อใช้ในการประชุมสนทนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
6. จัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย โดยใช้เวลา 2 เวเรียนกระสังฆิพพิททชย และ 1 เวเรียนทพิททชย เป็นสอทที่นการประชุม
7. รวบรวมสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาและนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ต่อไป
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูล ดังนี้

  1. คัดเลือกข้อมูลของครูและผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นครบทุกข้อคำถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่าง
  2. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นทุกฉบับตามวิธีการให้คะแนนที่คะแนนของเครื่องหมายครบทุกฉบับ
  3. ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยนำไปประมวลสำเนารูปทางสถิติ เพื่อหาสถานภาพของข้อมูลแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่และแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ
  4. การวิเคราะห์ปัญหาของการนิเทศภายใน โรงเรียนจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ความถี่ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม (Consensus Scale) (สิทธิ์ จีรธรรม, 2550, 115) เพื่อสรุปเป็นประเด็นปัญหาการนิเทศภายใน
  5. เสนอผลการแปลความหมายของข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถาม แปลความหมายค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (สิทธิ์ จีรธรรม, 2550, 118 )
  6. จัดสนทนาระหว่างที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดประเด็นข้อความสำคัญด้วยแล้วสังเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นปัญหาของการนิเทศภายใน
  7. ผู้วิจัยสรุปประมวลปัญหาที่พบจากการตอบแบบสอบถามและจัดสังเคราะห์ประเด็นเข้าด้วยกัน
  8. นำประเด็นปัญหาไปสู่การจัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย
  9. คิดความสร้งข้อสรุปจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อยโดยการใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction)



## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้มีบทบาทในและผู้บริหารนิเทศภายใน เกี่ยวกับแผนทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาข้อมูลสถานภาพของผู้นิเทศภายในและผู้บริหารนิเทศภายในที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแผนทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 236 คน พบว่า เป็นชาย จำนวน 105 คน (ร้อยละ 44.5) หญิง จำนวน 131 คน (ร้อยละ 55.5) เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 7.2) อายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 129 คน (ร้อยละ 54.7) อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 38.1) จำแนกตามสถานะของการนิเทศภายใน พบว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศภายใน จำนวน 25 คน (ร้อยละ 10.6) ผู้บริหารนิเทศภายใน จำนวน 211 คน (ร้อยละ 89.4) จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 8.5) ดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 22.9) ดำรงตำแหน่ง 11 – 15 ปี จำนวน 67 คน (ร้อยละ 28.4) ดำรงตำแหน่งมากกว่า 15 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 40.3) จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.3) วุฒิปริญญาตรี จำนวน 172 คน (ร้อยละ 72.9) ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 30 คน (ร้อยละ 12.7) วุฒิปริญญาโท จำนวน 31 คน (ร้อยละ 13.1) และ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามรายใดที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำแนกตามการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในในรอบ 5 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมอบรม จำนวน 103 คน (ร้อยละ 43.6) ไม่เคยเข้าร่วมอบรม จำนวน 133 คน (ร้อยละ 56.4)

2. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับได้ดังนี้ อันดับ 1 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน อันดับ 2 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร อันดับ 3 ด้านการจูงใจให้เสียสละ อันดับ 4 ด้านการคิดค้นนวัตกรรมผลการนิเทศภายใน และอันดับ 5 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

3. ผลการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาการนิเทศภายใน พบว่าในแต่ละด้านมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อคำถามในแต่ละด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดมาเป็นประเด็นปัญหาได้ ดังนี้

### 3.1 ด้านการวางแผนนิเทศภายใน

3.1.1 แผนการนิเทศภายในของโรงเรียนตอบสนองของความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

3.1.2 โรงเรียนนำความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูมาใช้ประกอบในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

### 3.2 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน

3.2.1 โรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม

3.2.2 โรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในตามแผนที่วางไว้

### 3.3 ด้านการมุ่งใจให้สัมฤทธิ์

3.3.1 ผู้นิเทศภายในให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน

3.3.2 ผู้นิเทศภายในสามารถพูดใจน้าวใจให้นำข้อดีและแนะนำในสิ่งที่  
ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

### 3.4 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร

3.4.1 โรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการนิเทศภายในและการปฏิบัติงานเป็นประจำ

3.4.2 โรงเรียนมีการระดมความคิดเห็นในการวางแผนการนิเทศภายในโดย  
การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน

### 3.5 ด้านการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน

3.5.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในให้บุคลากร  
ทราบเป็นประจำ

3.5.2 โรงเรียนมีการขอแพร่ผลการนิเทศภายในให้หน่วยงานต้นสังกัด  
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

4. ผลการศึกษาค้นคว้าข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียน  
นิคมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวุฒิมัธยมศึกษา 2 พบว่าข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาที่มีความ  
ความถี่มากกว่าข้ออื่น 2 อันดับแรกและเป็นรายด้าน ได้แก่

#### 4.1 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน

4.1.1 การนิเทศภายในสร้างควมวิตกกังวล ให้บุคลากร

4.1.2 ขาดการวางแผนการนิเทศภายในที่ครอบคลุม

- บุคลากร ให้
- 4.2 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน
    - 4.2.1 ผู้มีทักษะไม่มีความรู้ที่ถูกต้อง แยกงาน ไม่สามารถมอบหมายงานให้
    - 4.2.2 การนิเทศภายใน ไม่เป็น ไปอย่างค่งเนื่อง
  - 4.3 ด้านการจูงใจให้สัมฤทธิ์
    - 4.3.1 ฝึกซ้อมภาค กัดค้นในกรทำงาน สติภาพระกืออด
    - 4.3.2 ผู้บริหาร ไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน
  - 4.4 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ใน โรงเรียน
    - 4.4.1 ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน
    - 4.4.2 ไม่เปิด โอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน
  - 4.5 ด้านการติดตามประเมินผลกรนิเทศภายใน
    - 4.5.1 ไม่มีการนำผลการนิเทศมาแจ้งแก่บุคลากร
    - 4.5.2 ไม่มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงวางแผนดำเนินงาน ในปีต่อไป
5. ผลจากการประชุมสนทนากลุ่มทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้
- 5.1 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน
    - 5.1.1 ควรมีการสอบถามความคิดเห็นของครูก่อนการวางแผนนิเทศภายใน
    - 5.1.2 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูประกอบการวางแผนการนิเทศภายใน
    - 5.1.3 ผู้บริหารควรนำข้อเสนอแนะจากครูผู้สอนไปเป็นข้อมูลในการวางแผน
    - 5.1.4 ควรมีการให้ตัวแทนครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการนิเทศภายใน
    - 5.1.5 ควรมีการวางแผนการนิเทศภายในตั้งแต่ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และดำเนินการอย่างครบถ้วน
    - 5.1.6 ควรมีการนำเสนอแผนการนิเทศภายในให้ครูทราบก่อนที่จะนำไปใช้ในการนิเทศภายใน

- 5.2 ด้านกระบวนการนิเทศภายใน
- 5.2.1 ควรมีการจัดทำแผนการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน
- 5.2.2 ผู้บริหารควรสร้างให้ครูเกิดความรูสึกว่ากระบวนการนิเทศภายในเป็นเรื่องปกติ
- 5.2.3 การนิเทศภายในไม่ควรไปกระทบกับกระบวนการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์
- 5.2.4 ผู้นิเทศภายในควรมีวินัยในตนเอง โดยต้องชี้แจงนิเทศภายในตามแผน
- 5.3 ด้านการจูงใจให้สัมฤทธิ์
- 5.3.1 ผู้นิเทศภายในควรให้ความสําคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและปราศจากอคติ
- 5.3.2 ควรเป็นการนิเทศเชิงสร้างสรรค์
- 5.3.3 ผู้นิเทศควรให้ความเป็นกันเอง
- 5.3.4 ผู้นิเทศภายในควรมีการค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้สามารถแนะนำผู้นิเทศภายในได้
- 5.3.5 ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศสามารถเลือกผู้นิเทศที่ตนมีความเชื่อถือ
- 5.4 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน
- 5.4.1 ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนระหว่างกระบวนการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ
- 5.4.2 ควรมีการกำหนดการประชุมแลกเปลี่ยนกันในแผนปฏิบัติการ
- 5.4.3 ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศภายในเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างเสรีภายใต้กรอบการปฏิบัติงาน และต้องมีข้อสรุปในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- 5.5 ด้านการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน
- 5.5.1 ควรมีการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในในภาพรวม
- 5.5.2 ควรมีการนำปัญหาพ้ต่างที่ค้นพบมาร่วมกันหาทางออก
- 5.5.3 ผู้นิเทศภายในควรใช้คำพูดที่ไม่เป็นการสร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- 5.5.4 ผู้นิเทศภายในควรวิจัยเชิงเสนอแนะจากการประชุมประเมินผล การนิเทศภายใน และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

5.5.5 ควรมีการนำเสนอข้อมูลให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบอย่าง  
ตรงไปตรงมา และผู้บริหารต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือผลที่ตามมา

### อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของ โรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2 ทำให้ทราบปัญหาและแนวทางการพัฒนาการ  
นิเทศภายในของ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้  
อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานนั้น ไม่เคยได้รับการประเมิน  
อบรมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในในรอบ 5 ปี ซึ่งมีจำนวนถึง 133 คนจากทั้งหมด 236 คน คิด  
เป็นร้อยละ 56.40 และผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นที่หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น  
ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของ โรงเรียนมัธยมศึกษา  
ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน พบว่ามีกรปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็เนื่องมาจาก  
กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกระบวนการที่ฝังอยู่ในการปฏิบัติงานประจำอยู่แล้ว จึงทำ  
ให้รู้สึกว่าในกระบวนการปฏิบัติงานไม่ได้มีการกำหนดกระบวนการนิเทศภายในที่ชัดเจนลงไป จึงทำ  
ให้บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในเท่าที่ควร ประกอบกับในกระบวนการวางแผน  
นั้นบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ  
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2547, 84 – 85) ได้ศึกษาค้นหาปัญหาการ  
ดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียน พบว่าบุคลากร ในโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน  
ปัจจุบันปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน โรงเรียน ขาดการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการ  
วางแผนการนิเทศภายใน และแผนการนิเทศภายในไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของ โรงเรียน  
และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นนท ช่างผล (2546, บทที่ ๕๖๖) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา  
สภาพและความต้องการการนิเทศภายในด้านวิชาการของครูประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม  
ในวิทยาลัยเทคนิคของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 6 ใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการวิเทศ  
การสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการ ผลิตประเมินผล  
ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในด้านวิชาการ โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน  
ส่วนความต้องการการนิเทศภายใน ของครูประเภทช่างอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ โรจนคุณธรรม (2540, บทที่ ๕๖๖) ได้ศึกษากระบวนการ  
นิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนชุมชนบ้านศรีวิบูลย์ สำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดอโยธยา ปีการศึกษา 254๐ พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและ  
ความต้องการ โรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนและ ได้ศึกษาหาความรู้

จากเอกสาร ตำราและกรณีศึกษา ปัญหาสำคัญที่พบ คือ การรวบรวมข้อมูล ไม่ครบถ้วน ไม่ครอบคลุม และตรงตามความเป็นจริง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สโพท (Spohn, 1987, 17 -19) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การปรับปรุงการนิเทศการศึกษาศึกษาเพื่อให้โรงเรียนดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงลักษณะของครูในเรื่องสำคัญหลาย ๆ เรื่อง เช่น การวางแผน การดูแลเด็ก การประเมินผล และการควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละคน เพื่อช่วยให้ผู้นิเทศมองเห็นข้อบกพร่องในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาสิ่งต่าง ๆ จากกรณีศึกษาของผลการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนทั้งภายในประเทศและในต่างประเทศ

### 2. ผลการศึกษานวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ด้านกระบวนการนิเทศภายใน พบว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่มีกิจกรรมที่หลากหลาย ในบางครั้งทำให้กระบวนการนิเทศภายในอยู่ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นซึ่งทำให้กระบวนการนิเทศไม่สามารถดำเนินการตามแผนการที่วางไว้ได้อย่างชัดเจน บุคลากรเกิดความสับสนในบางสิ่งซึ่ง ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บุญกลาง (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนบ้านวัง (สุประชา บุญกลาง ๒๕๓๘) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนนทบุรี จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขั้นตอนการนิเทศภายใน โรงเรียน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน และดำเนินการตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ ปัญหาสำคัญที่พบคือ การดำเนินงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ สาเหตุเกิดจาก บุคลากรมีงานหลายด้าน ผู้นิเทศขาดความรู้และทักษะในการสร้างหรือมีอยู่ประปราย ผล การวิเคราะห์ผลและการจัดทำรายงาน ไม่ครบถ้วนตอน ขาดอุปกรณ์ มีเอกสารประเมินไปใช้น้อย โรงเรียนแก้ปัญหาโดยกำหนดภารกิจและบุคลากรรับผิดชอบงานด้านความรู้ความสามารถ สร้างความเข้าใจร่วมกันในบทบาทหน้าที่ จัดสายการนิเทศเป็นระดับชั้น

### 3. ผลการศึกษานวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ พบว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็เพราะเนื่องมาจากขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการที่จะ โน้มน้าวให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และต้องได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ยังจะมีสารมาจากผู้บริหาร ขาดการเสริมแรงให้ครู ในการที่จะพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของดูว์ซีย์ ไคว้ตระกูล (2533, 164 ) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่าประกอบด้วย ๒ ประการ คือ แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงผลักดันจากภายในของบุคคลเอง ได้แก่ แรงขับ (Drives) เช่น

ความท้อ ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการ (Needs) เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกายที่มุ่งใจ (Incentive) หรืออาจเรียกว่า เครื่องล่อใจ ซึ่งเป็นสิ่งต่าง ๆ จากภายนอกที่จูงใจให้คนทำ หรือกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมให้เกิดพฤติกรรมและเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมทั้งทางบวกและทางลบ กล่าวคือ สิ่งจูงใจทางบวกจะทำให้บุคคลมุ่งเข้าหา เช่น รางวัล ค่าชมเชย ฯลฯ ส่วนสิ่งจูงใจทางลบจะทำให้บุคคลมุ่งหลีกเลี่ยง เช่น การลงโทษ เป็นต้น และยิ่งสอดคล้องทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกจัดลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” เมื่อต้องการ ๗ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ๗ ระดับ “สูงขึ้นไป” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, 541 - 542) ที่ได้สรุปปัญหา และอุปสรรคการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่าปัญหาและอุปสรรคต่ออย่างหนึ่งที่ทำให้การนิเทศภายในไม่ประสบความสำเร็จคือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถดำเนินการนิเทศการศึกษา ทำให้ขาดผู้รับผิดชอบและควรดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ มากเกี่ยวข้องกับการที่บุคลากรไม่ยอมรับสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ทำให้ไม่เกิดการจูงใจที่จะรับฟังบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับประสาร ไรจงศุภธรรม (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนชุมชนบ้านศรีฐาน สำนักงานกรมประถมศึกษาจังหวัดไอศวรร ปีการศึกษา 2540 พบว่าการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนปฏิบัติตามแผนงาน / โครงการนิเทศภายในมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ การรายงานความก้าวหน้าให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ปัญหาสำคัญที่พบคือ ผู้รับการนิเทศ ไม่ยอมรับสภาพที่ดีเองเป็นอยู่ตามที่ผู้นิเทศได้เสนอแนะ ทำตามความคิดเห็นเอง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

#### 4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในโรงเรียน พบว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นระบบโครงสร้างที่มีการแบ่งสายงานค่อนข้างชัดเจน จึงทำให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศเป็นไปในลักษณะของตัวแทนจึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ รุ่งนภา บุญกลาง (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านบึง (สุราษฎร์ อุบลราชธานี) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำแผนงาน โครงการ และปฏิบัติตามปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครผู้สมัคร จัดทำเอกสาร ประชุมชี้แจงครู ปัญหาสำคัญที่พบ คือ จัดทำแผนงานโครงการ ไม่ครอบคลุมสภาพปัญหาและความต้องการ

เมื่อมาจากระบบการขาดความรู้ด้านการวางแผน ข้อมูลไม่เพียงพอ ระบบข้อมูล ไม่ชัดเจน การประสานงานไม่รัดกุม โรงเรียนแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการส่งครูเข้าร่วมอบรม แคมป์คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ และให้คณะกรรมการนิเทศภายใน ร่วมกันสรุปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผน โดยให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการทำงาน และนอกจากนี้ยังเกิดจากบุคลากรในโรงเรียนเองที่ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เข้าใจไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, 84 - 85) ได้สรุปผล การศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ด้านปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน มีงานวิจัยที่น่าสนใจ สัมภาษณ์ จำนวน 21 เรื่อง มีผลสรุปที่เข้าข้างคือ ปัญหาการนิเทศภายในส่วนหนึ่งเกิดจากบุคลากรในโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและทราบถึงภาระของกรมการนิเทศภายในโรงเรียน จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียน ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน โรงเรียน

5. ผลการศึกษานวเคราะห์การพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระงานในสถานศึกษามีหลากหลายครูและบุคลากรคือปฏิบัติงานหลายหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ จึงทำให้การติดตามประเมินผลการนิเทศภายในมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บุญกลาง (2540, บทที่ ๕) ได้ศึกษาระบบการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านวัง (สุประสา บุญกลาง อนุสรณ์) ด้านงานการประเมินศึกษาชั้นภาค โนนสูง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในขั้นตอนการประเมินผลและรายงานผล คณะกรรมการนิเทศภายในจัดทำคู่มือชี้แจง วางแผน ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ผลการประเมิน และสรุปผลการประเมิน โดยใช้คู่มือชี้แจง การสังเกตและสรุปรายงานของโรงเรียน จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน วิเคราะห์ผล และสรุปผลการประเมิน โดยการประชุมครูแล้วจัดทำเป็นรายงานเสนอคณะสายงาน ปัญหาที่พบ คือ ครูอาจารย์มีงานมาก ผู้นิเทศขาดความรู้และทักษะ ในการสร้างคู่มือประเมินผล การวิเคราะห์ผล และการจัดทำรายงาน ไม่ครบถ้วนก่อน ขาดอุปกรณ์ นำผลการประเมินไปใช้น้อย โรงเรียนแก้ไข ปัญหาโดย ส่งบุคลากร เข้าร่วมอบรม จัดสร้าง จัดหาคู่มือประเมินผลที่มีคุณภาพ จัดทำแผนการประเมินผล ให้ทุกโครงการกำหนดแผนการประเมินกิจกรรมไว้ชัดเจน แคมป์คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน จัดศูนย์ประสานการนิเทศภายใน จัดตั้งอำนาจความศดวกลในการปฏิบัติงานและผู้บริหารร่วมประเมิน โดยตรง และยังคงสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, 84 - 85) ได้สรุปผลการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ด้านปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าปัญหาการนิเทศภายในนั้นส่วนหนึ่งเกิดจากผู้มีทัศนคติความไม่ร่วมมือใจในการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนน้อย นอกจากนี้ยัง



เป็นไปได้อีกว่าการนิเทศของโรงเรียนมีของศึกษานิเทศก์ดำเนินการอย่างไรเป็นรูปแบบที่ชัดเจน จึงทำ  
ให้เกิดการปฏิบัติการทางค่านิยมของโรงเรียนในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ฮอลสเตอร์  
(Holster, 1999, 2306 – A) ได้ศึกษาก่อนที่ครูที่ปฏิบัติงานซึ่งได้รับผลจรรยาบรรณจากการปฏิบัติการ  
นิเทศ พบว่าโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีผู้ไปทำการนิเทศโดยเฉลี่ย 2.17 ครั้งต่อเดือน และนิเทศ  
โรงเรียนระดับประถมศึกษามากกว่าในระดับสูง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายมี  
การนิเทศในระดับต่ำ ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบที่ซ่อนเร้นมากขึ้นและมีความ  
ความเข้มแข็งกันกับเพื่อนร่วมงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์  
ในและการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คำนึงการวางแผนการนิเทศภายใน พบว่า ในกระบวนการนิเทศภายในควรเปิดโอกาส  
ให้ผู้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ดังนั้น ก่อนการดำเนินการจัดทำแผนการนิเทศ  
ภายในควรมีการประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาเป็นข้อมูลใน  
การวางแผนการนิเทศภายใน และควรมีการนำแผนการนิเทศภายในเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ  
จากครูและบุคลากรในโรงเรียน
2. คำนึงกระบวนการนิเทศภายใน พบว่า ควรมีการจัดทำแผนการนิเทศภายในให้  
สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้ครูเกิดความรู้สึกว่าการ  
นิเทศภายในเป็นเรื่องปกติควรเข้าไปเกี่ยวข้องปฏิบัติจนประจำ และผู้นิเทศภายในควรนิเทศให้เป็นไป  
ตามแผนที่กำหนด ดังนั้น การนิเทศภายในควรบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยมีการ  
กำหนดระยะเวลาการนิเทศที่ชัดเจน และมีการดำเนินการตามที่วางไว้ หากไม่สามารถดำเนินการ  
ได้ควรมีการแจ้งล่วงหน้า
3. คำนึงการจูงใจให้เข้มงวด พบว่า ผู้นิเทศภายในควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่าง  
เท่าเทียมกันและประนีประนอม และให้มีการนิเทศอย่างสร้างสรรค์ ผู้นิเทศภายในต้องเป็นบุคคลที่มีความ  
ยอมรับได้ในเรื่องที่ทำกรนิเทศ ดังนั้น ผู้นิเทศภายในต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นกลางยุติธรรมในการ  
ให้คำปรึกษา และมีการรวบรวมการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในบุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศ  
ภายใน และควรมีการยอมรับนับรวมบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการนิเทศอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนา  
และสามารถปฏิบัติการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ครูมีการประชุมแลกเปลี่ยนระหว่างกรมศึกษาในอย่างสม่ำเสมอและควรถ้าหนดการประชุมแลกเปลี่ยนกันในแผนปฏิบัติการ โดยในกระบวนการประชุม ครูเปิด โอกาสให้ผู้รับการนิเทศภายในเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างเสรีภายใต้กรอบการปฏิบัติงาน และต้องมีข้อสรุปในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ดังนั้น โรงเรียนควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน อาจจัดประชุมในลักษณะของกลุ่มย่อย หรือกลุ่มใหญ่ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะคิดให้มากที่สุด และที่สําคัญผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนปฏิบัติงานต่อไป

5. ด้านการติดตามประเมินผลกรมศึกษาใน พบว่า โรงเรียนควรมีการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในในภาพรวม มีการนำปัญหาต่างที่ต้นพรมมาร่วมกันหาทางออก และผู้นิเทศภายในควรใช้ที่พูดที่ไม่เป็นการสร้างควมไม่พึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน รับฟังข้อเสนอแนะจากการประชุมประเมินผลการนิเทศภายใน และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป และที่นําสงข้อมูลให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบอย่างตรงไปตรงมา และผู้บริหารต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือผลที่ตามมา ดังนั้น โรงเรียนควรมีการรายงานผลการนิเทศภายในให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ โดยมีการจัดกระทำข้อมูลในลักษณะของข้อมูลสารสนเทศอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่แท้จริง และที่สําคัญผู้บริหารต้องยอมรับในผลที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การนิเทศภายในมีความยั่งยืนและเป็นระบบ
2. ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน ที่ส่งผลให้ผู้รับการนิเทศภายในมีความพึงพอใจ
3. ควรศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อผู้นิเทศภายใน ที่ส่งผลให้มีการพัฒนางานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมต บุญประเสริฐ. (2542). การนิเทศภายในสถานศึกษา. (เอกสารชุดฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง). นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.  
กรมวิชาการ. (2542). การประกันคุณภาพของสถานศึกษา เอกสารการประกันคุณภาพ  
การศึกษ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.  
..... (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้อิงกระบวนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.  
..... (2544). แนวทางการบริหารหลักสูตรการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.  
กรมสามัญศึกษา. (2529). รายงานการวิจัยกลุ่มผลงาน กรมสามัญศึกษา : การจัดการ  
นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.  
กิติมา ปรีดีถก. (2532). การบริหารและงานนิเทศการศึกษาระเบียบต้น. กรุงเทพฯ :  
อัครวิพัฒน์.  
จีรัม ศรีรัตนบัลลังก์ (มีนาคม 2539). "แรงจูงใจในการทำงาน." จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 37 (7):  
435 - 442.  
ไฉน อังละออง. (2540). การศึกษารายงานฉบับงานนิเทศภายในโรงเรียนเกษตร  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญาโท ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
ชาญชัย อัจฉริยะธรรม. (2535). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จงจรวิเทศการพิมพ์.  
ซารี นอฮ์ดี. (2538). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาคาร.  
อำนาจ ศรีสมอ. (2538). การศึกษานิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ คม.ม.(การบริหารการศึกษา)  
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.  
บุรพ พงษ์. (2548). การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อําเภอดอนตูม  
จังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ คม.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.  
บุญศักดิ์ อินทร์วิทย์. (2531). การบริหารงานบุคคลในองค์กรทางการศึกษา. ปริญญาโท :  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ณัฐวิจิ อรรวมกุลมงคล. (2534). องค์ประกอบวัฒนธรรมสูงใจในการขับเคลื่อน ของนักศึกษา  
ในโรงเรียนอาชีวศึกษามอทรน ประเภทการศึกษานอกระบบ ในเขต  
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.  
ควาโทณ สวางรัมย์. (2545). ความต้องการของผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอนที่มีต่อ  
กระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาอำเภอนกขัตติยราชธานี จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.  
คืน ปรีชญุตฤทธิ์. (2530). รายงานผลการวิจัย หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และวิถีปฏิบัติ ของการบริหารงานบุคคล กับ  
ความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : ศึกษาระดับมหาวิทยาลัย.  
เดือนใจ แก้วโกลางและคณะ. (2528). บุคลิกของบรรณนิเทศการศึกษา เรื่องการวางแผน  
และกำหนดทางออก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.  
อติล ธาราโชน. (2532). ศึกษานิเทศน์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โฉมเดือนสตรี.  
อติล อธิวุฒ. (สิงหาคม 2551). "การนิเทศภายในและการจัดองค์กรนิเทศภายในโรงเรียน",  
การนิเทศการศึกษา, 1(1) : 1 - 7  
อรรวมบุญ นวราชูกร. (2548). ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในด้านการเรียนการสอนครูผู้ช่วย  
โรงเรียนที่ 7 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.  
ธีรวิภา ประทุมพรศิรินทร์และคณะ. (2530). การบริหารและการนิเทศการศึกษา. สงขลา :  
เทพการพิมพ์.  
ธีรวิภา เลี้ยวโฮสง. (กรกฎาคม 2549). "การบริหาร วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่  
เป็นนิติบุคคลเรื่องที่ 7 : การนิเทศการศึกษา". สารนิเทศการศึกษา, 3(7) :  
1 - 20.  
นิพนธ์ โททพานิช. (2535). เทคนิคการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.  
ประกาศนียบัตร ของอันทวี. (2545). การปฏิบัติกรนิเทศการสอนที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน  
ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครืออัครวิทย์จังหวัดกรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ประสาร โรจนกุลธรรม. (2540). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา :  
 ที่กมลพละกรณีโรจนวิเชียรจนบ้านศรีฐาน สำนักงานการประถมศึกษา  
 จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสิทธิ์ จันทร์ควา. (22 ตุลาคม 2550). เถิดยหลัง แลกหน้า 8 ปีปฏิรูปการศึกษาไทย. มติชน. หน้า 26
- ประสิทธิ์ สุวรรณวัฒน์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.  
 พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : ภาควิชาเทคโนโลยีและวิธีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีชาภรณ์ วศิกบุตรโรจน์. (2521). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.  
 -----, (2532). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหนิครอศัพท.
- พดุง เจริญศิลป์. (2540). ปัญหาการนิเทศการศึกษาของข้าราชการศึกษานิเทศก์ สำนักงาน  
 การประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
 (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรี พิศคะพันธ์. (2541). การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับข้าราชการครูที่มีต่อการ  
 บริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอุตสาหกรรมอิสาน  
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษามอชน เขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์  
 ศศ.ม. สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2536). คำวบรวมคนพัฒนาโรงเรียน หน่วยที่ 8 - 15.  
 พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เว็ลเสงการพิมพ์.
- , (2536). แผนการศึกษาพัฒนาวิชา : การนิเทศการสอนในระดับประถมศึกษา  
 (หน่วยที่ 1 - 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รวมศก ช่างผด. (2546). การศึกษาสภาพและควมต้องการการนิเทศภายในด้านวิชาการของครู  
 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคของสถาบันอาชีวศึกษากลางกลาง 6.  
 วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ  
 ปทุมธานีเจ้าพระยา
- รุ่งนภา บุญกลาง. (2540). การศึกษากระบวนการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน  
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา : ศึกษา  
 เฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านบึง (ดูจาประจําของกลางอนุสรณ์) สำนักงานการ  
 ประถมศึกษาอำเภอโนนสูงจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
 มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สถิต อุทราภิรมย์. (2529). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- ..... (2530). การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และ ปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุง  
ครั้งที่สาม). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สถิต สอนพรหม. (2549). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่  
การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรชนครินทร์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร (Management). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ จันทร์มา. (2541). ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมศักดิ์ สวดสุพร. (2549). การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนา  
โรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
รชนครินทร์.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ (2543). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ  
2543. บุรีรัมย์ : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2529ก). การนิเทศภายในโรงเรียน.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ..... (2529 ข). การนิเทศภายในโรงเรียน เล่ม 1. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์  
สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- ..... (2530 ก). การนิเทศภายในโรงเรียน เล่ม 1. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์  
สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- ..... (2530 ข). การจัดทำศึกษานิเทศและประเมินผลการบริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ..... (2530 ค). การนิเทศภายในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ..... (2534 ก). คู่มือการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ..... (2534 ข). คู่มือผู้บริหารโรงเรียนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- ..... (2534 ก). คู่มือผู้บริหารโรงเรียนการศึกษานอกโรงเรียน  
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุภาวดีสาธิตพิมพ์.
- ..... (2534 ข). ชุดสื่อและเครื่องมือนิเทศ คู่มือการนิเทศ กำกับ ดูแล. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์สุภาวดีสาธิตพิมพ์.
- ..... (2535). คู่มือการศึกษานอกโรงเรียนการศึกษานอกโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2535 - 2539. กรุงเทพฯ :  
ม.ป.ท.
- ..... (2539). การรายงานพัฒนาการนิเทศทางไกล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุภาวดีสาธิตพิมพ์.
- ..... (2540). รายงานการวิจัยเล่มที่ 5 การศึกษาระยะที่เกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับกรนิเทศ  
การศึกษาระดับประถมศึกษา (ระหว่างปี 2537 - 2539). กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์การศาสนา.
- ..... (2541). การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุภาวดีสาธิตพิมพ์.
- ..... (2541). คู่มือการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อครู - ผู้ฝึก. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์การศาสนา.
- ..... (2542 ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์สุภาวดีสาธิตพิมพ์.
- ..... (2545). คู่มือการขอวันเสาร์ดีวติกรการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ.  
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักงานมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2539). คู่มือการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ  
การศึกษา สำหรับสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.  
พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- สิทธิ ชิวสรวง. (2550). แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2539). จิตวิทยาการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ : บุ๊คเบงกซ์.
- สุนทร อนุบาลศิริพร. (2531). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ของ  
ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจภูธร จังหวัด  
นครราชสีมา. สารนิพนธ์ สก.ม.(จิตวิทยาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภาพรพรณ โศทรจวิศ. (2533). การปรับหัว ความคิดปฏิกิริยาเชิงจิตและจิตบำบัด.  
กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.



สมาน อมรวิวัฒน์. (2541). "ทำไมต้องปฏิรูปการวิจัยครู" การปฏิรูปการวิจัยครูตามแนวคิด  
5 ทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โฉมฉายการพิมพ์.

สุวพล สีขาวอ่อน. (2550). การดำเนินงานงานนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความเกิดขึ้นของบุคลากร  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ก.ม.  
(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรจิต ไคว้กระดู่. (2533). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หลุย จ้ำปะทศ. (2533). จิตวิทยาการดูแล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักศึกษาสัน.

ศุภรณ์ สุจริมย์. (2544). การศึกษาความตระหนักถึงความสำคัญและควมจำเป็นในการนิเทศภายใน  
เป็นระบบของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์.  
วิทยานิพนธ์ ก.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ  
บุรีรัมย์.

อนันต์ชัย พันธ์สุวรรณ. (2549). หลักการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อัญญา ภายสุริอภ. (2550). รายงานการนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นต้นแบบโรงเรียนในฝัน. ราชบุรี :  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1.

อภาพ จันทร์สุนทร. (2547). "การนิเทศภายในโรงเรียน". ในเอกสารการส่งเสริมการนิเทศภายใน  
โรงเรียนของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริวารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อวี เพชรยศ. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในกรทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อ้นวอ แสงสว่าง. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าพระนครเหนือ.

อ้อพล สมัยกร. (2543). ปัญหาการนิเทศภายในตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ก.ม. (การบริหารการศึกษา). พิมพ์โลก :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อุทัย บุญประเสริฐ และ ไชยมใจ ภิงคารวัฒน์. (2528). หลักและแนวทางการจัดการนิเทศ  
ภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่นเรื่องสาธิตการพิมพ์.

Agthe, R. (1980, August). "The Elementary Principals of the Own and Teachers Role  
in Curriculum Decision" *Dissertation Abstracts International*. 40(8) : 3076-A.

Brown, R. T. (1974, October). "Changing Roles and Responsibilities of the  
Elementary School Principals". *Dissertation Abstracts International*.  
36(4) : 2563 - A.

- Briggs, T. & Justman, J.(1952). **Improving Instruction through Supervision**. New York : Mcmillan.
- Ercan, K. & Soner, Y. (2007, August). "Enthusiasm VS Experience in Mentoring: A Comparison of Turkish Novice and Experienced Teachers in Fulfilling Supervisory Roles". **Dissertation Abstracts International**. South Korea : 250 – 261.
- Cathy A. & Kewin W. (2007, December). "A Model of Effective Fieldwork Supervision for Trainee Educational Psychologists". **Dissertation Abstracts International**. : 299 - 316
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Educational**. 3<sup>rd</sup> Ed. New York : McGraw – Hill Book.
- Jailall , J.M.S. (1998, September). "Differentiated Supervision Revisited ; Towards the Development of an Effective Supervisory Model to Promote Teacher Growth and Instructional Improvement", **Dissertation Abstracts International**. 59(03) : 675 – A.
- Jeran, B. (1975, August). "Role Expectation of Elementary School Supervisors in Open Space School which Emphasis Team Teaching and Individualized Instruction, **Dissertation Abstracts International**. 36 : 694 – 695 – A.
- Khali, I.A. (1975, December). "Duties and Responsibilities of Elementary and Preparatory School Principals in Jordan. **Dissertation Abstracts International**. 36 : 3255 – A.
- Langmuir, D.A. (1998, June). "Making Sense of Teacher Collaboration : A Case Study of Two Teachers Engagement in Clinical Supervision (Professional Development)," **Dissertation Abstracts International**. 59 (7) : 4324 – A.
- Lee, B. D. (1974, January). "Critical Incidents of Supervisory Functions of Principals in Southeastern New Mexico. **Dissertation Abstracts International**. 38 : 4135 – Z.
- Mark, J.R. (1978). "Emery Stoops and Joyce King Stoops" **Handbook of Education Supervision : A Guide for the Practitioner**. Boston : Allyn and Bacon.
- Spohn, W.A. (1987, May) "How to Improve Supervision for Better School," **School Administration**. 44 (5) : 17 – 19.

Tilahun, B. (1983, July) "The King of School Supervision Needed in Developing Countries :Case Study Ethiopia" **Dissertation Abstracts International**.42 (3) 21680 - A.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย

ผู้นิเทศภายใน  
 ผู้รับกรมนิเทศภายใน

## แบบสอบถามความคิดเห็นต่อกรรวิชัย

## เรื่อง

ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ศึกษาศูนย์กลางงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเกิดจากหน่วยงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศภายในของโรงเรียน
  - ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปเพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวมจะไม่กระทบใด ๆ กับผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล
4. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อทุกข้อ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายจินดา ครอบทอง

นักศึกษามัธยมศึกษาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

**ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง [...] ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเอง

**1. เพศ**

[...] ชาย

[...] หญิง

**2. อายุ**

[...] ต่ำกว่า 30 ปี

[...] 30 – 40 ปี

[...] มากกว่า 40 ปี

**3. ตำแหน่งปัจจุบัน**

[...] ผู้บริหารสถาน (ผู้บริหารหรือผู้ได้รับการมอบหมาย)

[...] ผู้รับการนิเทศภายใน (ครูผู้สอน)

**4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง / ปฏิบัติหน้าที่**

[...] ต่ำกว่า 5 ปี

[...] 5 – 10 ปี

[...] 11 – 15 ปี

[...] มากกว่า 15 ปี

**5. วุฒิต่างการศึกษา**

[...] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[...] ปริญญาตรี

[...] ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

[...] ปริญญาโท

[...] สูงกว่าปริญญาโท

**6. การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาหรือไม่**

[...] ใช่ จำนวน ..... ครั้ง (โดยประมาณ)

[...] ไม่ใช่

## ตอนที่ 2 สภาพการณ์ปฏิบัติการค่านิยมการนิเทศภายในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับกรปฏิบัติการปฏิบัติงานในสถานศึกษา  
ตามความคิดเห็นของท่าน

| รายการ                           | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |       |
|----------------------------------|-----------------|---|---|---|---|-------|
|                                  | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 | ไม่มี |
| <b>1. การวางแผนการนิเทศภายใน</b> |                 |   |   |   |   |       |
| 1                                |                 |   |   |   |   |       |
| 2                                |                 |   |   |   |   |       |
| 3                                |                 |   |   |   |   |       |
| 4                                |                 |   |   |   |   |       |
| 5                                |                 |   |   |   |   |       |
| 6                                |                 |   |   |   |   |       |
| 7                                |                 |   |   |   |   |       |
| 8                                |                 |   |   |   |   |       |
| 9                                |                 |   |   |   |   |       |
| 10                               |                 |   |   |   |   |       |
| 11                               |                 |   |   |   |   |       |
| 12                               |                 |   |   |   |   |       |



| รายการ                        | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |       |
|-------------------------------|-----------------|---|---|---|---|-------|
|                               | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 | ไม่มี |
| 13                            |                 |   |   |   |   |       |
| 14                            |                 |   |   |   |   |       |
| <b>2. กระบวนการนิเทศภายใน</b> |                 |   |   |   |   |       |
| 15                            |                 |   |   |   |   |       |
| 16                            |                 |   |   |   |   |       |
| 17                            |                 |   |   |   |   |       |
| 18                            |                 |   |   |   |   |       |
| 19                            |                 |   |   |   |   |       |
| 20                            |                 |   |   |   |   |       |
| 21                            |                 |   |   |   |   |       |
| 22                            |                 |   |   |   |   |       |
| <b>3. การดูแลได้สัมฤทธิ์</b>  |                 |   |   |   |   |       |
| 23                            |                 |   |   |   |   |       |
| 24                            |                 |   |   |   |   |       |
| 25                            |                 |   |   |   |   |       |
| 26                            |                 |   |   |   |   |       |

| รายการ                                      |   | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |       |
|---|---|-----------------|---|---|---|---|-------|
|   |   | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 | ไม่มี |
| 27  | ผู้บริหารภายในสามารถแนะนำท่าน ให้มีความเข้าใจในการพัฒนา<br>งานได้อย่างชัดเจน  |                 |   |   |   |   |       |
| 28  | ผู้บริหารภายในให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน  |                 |   |   |   |   |       |
| 29  | ผู้บริหาร โรงเรียนให้คำแนะนำในกระบวนการนิเทศอย่าง<br>ถูกต้อง และครบถ้วน   |                 |   |   |   |   |       |
| 30  | ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้เกี่วกับความสำคัญของการนิเทศ<br>ภายใน   |                 |   |   |   |   |       |
| 31  | บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนและ<br>พร้อมที่จะนำผลการนิเทศไปปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้น  |                 |   |   |   |   |       |
| <b>4. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน</b> |   |                 |   |   |   |   |       |
| 32  | โรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระย วิชาการนิเทศภายในอย่าง<br>เต็มที่   |                 |   |   |   |   |       |
| 33  | โรงเรียนมีการระดมความคิดเห็นในการวางแผนการนิเทศภายใน<br>โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน   |                 |   |   |   |   |       |
| 34  | โรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิธีการนิเทศภายใน<br>และการปฏิบัติงานเป็นประจำ  |                 |   |   |   |   |       |
| 35  | โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวิธีการนิเทศภายใน โดยที่ครูทุก<br>คนมีส่วนร่วมในกิจกรรม   |                 |   |   |   |   |       |
| 36  | โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในกลุ่มสาระ / งาน / ฝ่าย<br>ได้นิเทศซึ่งกันและกัน  |                 |   |   |   |   |       |
| <b>5. การติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน</b>   |   |                 |   |   |   |   |       |
| 37  | ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในให้<br>บุคลากรทราบเป็นประจำ   |                 |   |   |   |   |       |
| 38  | บุคลากรใน โรงเรียนให้การยอมรับและรับฟังข้อคิดเห็นจากการ<br>นิเทศภายใน   |                 |   |   |   |   |       |
| 39  | โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศภายในของปีที่ผ่านมา มาประเมิน<br>วิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการจัดการศึกษาในปีปัจจุบัน เพื่อหา<br>แนวทางการพัฒนา ให้ดีขึ้น |                 |   |   |   |   |       |

| รายการ | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |       |
|--------|-----------------|---|---|---|---|-------|
|        | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 | ไม่มี |
| 40     |                 |   |   |   |   |       |
| 41     |                 |   |   |   |   |       |
| 42     |                 |   |   |   |   |       |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น

เกี่ยวกับข้อที่ ข้อสี่ ข้อห้า ข้อเจ็ด และแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายใน  
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการนิเทศภายในโรงเรียนท่าน โดยแยกเป็นประเด็นต่อไปนี้  
อย่างไร

1.1 ข้อที่ หรือ ข้อเจ็ด

.....

.....

.....

.....

1.2 ข้อสี่ หรือ ข้อห้า

.....

.....

.....

.....

1.3 แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาแผนการนิเทศภายใน

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนท่าน โดยแยกเป็นประเด็นต่อไปนี้  
อย่างไร

**2.1 ข้อดี หรือ จุดเด่น**

.....

.....

.....

**2.2 ข้อเสีย หรือ จุดด้อย**

.....

.....

.....

**2.3 แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาการกระบวนการนิเทศภายใน**

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมในการนิเทศภายใน โรงเรียนท่าน โดยแยกเป็น  
ประเด็นต่อไปนี้ อย่างไร

**3.1 ข้อดี หรือ จุดเด่น**

.....

.....

.....

**3.2 ข้อเสีย หรือ จุดด้อย**

.....

.....

.....

**3.3 แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาการจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการนิเทศภายในให้เกิดผล**

.....

.....

.....

**4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการนิเทศภายใน โรงเรียนท่าน โดยยกเป็นประเด็นข้อไปนี้ อย่างไร**

**4.1 ข้อดี หรือ จุดเด่น**

.....

.....

.....

**4.2 ข้อเสีย หรือ จุดด้อย**

.....

.....

.....

**4.3 แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของบุคลากร**

.....

.....

.....

**5. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียนท่าน โดยยกเป็น ประเด็นข้อไปนี้ อย่างไร**

**5.1 ข้อดี หรือ จุดเด่น**

.....

.....

.....

### 5.2 ข้อเสีย หรือ จุดด้อย

๑

### 5.3 แนวทางการปรับปรุง / พัฒนาการติดตามประเมินผลกรณีศึกษาในโรงเรียน

ขอขอบคุณอย่างสูง

ที่ให้ความร่วมมือในการดชนแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ตาราง 14 คุณภาพของแบบสอบถาม

| รายการ   | Alpha Coefficient |
|--|-------------------|
| <b>1. การวางแผนการนิเทศภายใน</b>   | <b>.9384</b>      |
| 1 โรงเรียนมีการศึกษาปัญหาสภาพทั่วไปของโรงเรียนเป็นประจำ  | .9780             |
| 2 โรงเรียนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและนโยบายเกี่ยวกับกรณีศึกษาภายในอย่างชัดเจน                                       | .9772             |
| 3 โรงเรียนนำข้อมูลจากการศึกษาปัญหาและสภาพปัจจุบันมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนางาน                                 | .9780             |
| 4 โรงเรียนนำผลการจัดการเรียนการสอนของครูที่แสดงให้เห็นพัฒนาการการสอนของครูมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการนิเทศ | .9779             |
| 5 โรงเรียนมีการประชุมวางแผนกรณีศึกษาในชั้นเรียน  | .9774             |
| 6 โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในที่เป็นอาสาสมัคร  | .9785             |
| 7 โรงเรียนได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในอย่างชัดเจน  | .9771             |
| 8 โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศภายในและกำหนดกิจกรรมไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน   | .9774             |
| 9 มีการนำผลการนิเทศภายในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการวางแผนดำเนินงาน  | .9778             |
| 10 โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแผนการนิเทศภายในให้บุคลากรได้รับทราบ  | .9771             |
| 11 โรงเรียนนำความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูมาใช้ประกอบการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน                 | .9771             |
| 12 โรงเรียนนำความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูมาใช้ประกอบการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน                 | .9776             |



ตาราง 14 (ต่อ)

| รายการ   | Alpha Coefficient |
|--|-------------------|
| 13 แผนกการนิเทศภายในของโรงเรียน ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาการจัดทำวารสารเรียนการสอนของครู    | .9773             |
| 14 โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอื่นอย่างมีอยู่ 3 ปีการศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ              | .9777             |
| <b>2. กระบวนการนิเทศภายใน</b>  | <b>.9375</b>      |
| 15 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในได้ครอบคลุมทุกงาน                                       | .9772             |
| 16 โรงเรียนมีการนิเทศติดตามงานการดำเนินงานกิจกรรม โครงการเป็นประจำ                             | .9773             |
| 17 โรงเรียนจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการนิเทศภายในอย่างชัดเจนและเหมาะสม                             | .9769             |
| 18 โรงเรียนมีการประชุมแก้ปัญหาระหว่างการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงวิธีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ | .9773             |
| 19 โรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในตามแผนการที่กำหนดไว้   | .9767             |
| 20 โรงเรียนดำเนินการนิเทศภายใน ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม  | .9774             |
| 21 โรงเรียนนำผลการนิเทศภายในมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน                             | .9772             |
| 22 โรงเรียนใช้รูปแบบการนิเทศแบบไม่เป็นทางการมากกว่าการนิเทศแบบเป็นทางการ                       | .9768             |
| <b>3. การดูแลใส่ใจผู้ด้อย</b>  | <b>.9504</b>      |
| 23 ผู้บริหาร โรงเรียนให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผน การนิเทศภายในที่วางไว้                   | .9772             |
| 24 ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญในการนิเทศภายใน และให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ด้อย                 | .9766             |

ตาราง 14 (ต่อ)

|    | รายการ  | Alpha Coefficient |
|----|---|-------------------|
| 25 | ผู้บริหารนำผลการนิเทศภายในมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร  | .9773             |
| 26 | ผู้นิเทศภายใน โรงเรียนของท่านสามารถพูดโน้มน้าวใจให้นำเชื้ชอิกและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน | .9774             |
| 27 | ผู้นิเทศภายในสามารถแนะนำท่านให้มีความเข้าใจในการพัฒนารงานให้่อ่างชัดเจน   | .9774             |
| 28 | ผู้นิเทศภายในให้ความสำคัญกับบุคคล เภรท่เชื่อมกัน  | .9771             |
| 29 | ผู้บริหาร โรงเรียนให้คะแนนนำในกระบวนการนิเทศต่อผู้ถูกค่ออและครูอื่น   | .9771             |
| 30 | ผู้บริหารมีการสำรวจแรงจูงใจให้เพิ่มความสำคัญของการนิเทศภายใน  | .9771             |
| 31 | บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนและพร้อมที่จะนำผลการนิเทศไปปรับปรุง พัฒนารงานให้ดีขึ้น               | .9772             |
| 4. | การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน   | .9322             |
| 32 | โรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระหว่งการนิเทศภายในอย่างเต็มที่   | .9769             |
| 33 | โรงเรียนมีการระดมความคิดในการวางแผนการนิเทศภายใน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน                                    | .9771             |
| 34 | โรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องกรนิเทศภายใน และผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ                                  | .9770             |
| 35 | โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โดยที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม                                     | .9774             |
| 36 | โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในกลุ่มสาระ / งาน / ฝ่าย ได้นิเทศซึ่งกันและกัน                                     | .9772             |

ตาราง 14 (ต่อ)

|   | Alpha Coefficient |
|---|-------------------|
| 5. การคิดค้นประเมินผลกรณิเทศภายใน   | .8176             |
| 37 ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุมสรุปผลการนิเทศภายในให้บุคลากรทราบเป็นประจำ  | .9777             |
| 38 บุคลากรใน โรงเรียนให้การยอมรับและรับฟังข้อคิดเห็นจากกรณิเทศภายใน   | .9771             |
| 39 โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศภายในของปีที่ผ่านมา มาประเมินวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการจัดการศึกษาในปีปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางพัฒนา ให้ดียิ่งขึ้น | .9774             |
| 40 โรงเรียนมีการปรับปรุงแผนกรณิเทศภายใน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในภาวะปัจจุบัน  | .9779             |
| 41 โรงเรียนมีการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในให้หน่วยงานต้นสังกัด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ   | .9784             |
| 42 โรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ปัญหาของผลการนิเทศติดตามการประเมินได้เหมาะสม ทันเวลา   | .9776             |

มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
บุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ที่ ศร ๐๔๔๕.๑๑/๑๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จ๊ะจ๋า ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความช่วยเหลือเป็นผู้ใช้ชื่อชาวอุทรวชชอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพัฒนา เป็ถึณโฮง

ด้วย นายจินดา ครอบทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนากรณีศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ใคฉฉ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ใคฉฉ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ถือถ

บั้นคิดวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจาวณเห็นถ้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างถึถึ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ชื่อชาวอุทรวชชอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นถอบถ้อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดช่วยเหลือและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถึถ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียร กองชอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐๔๔๖๑ ๑๖๑๖ ทัถึ ๑๔๑๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๔๕๔

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๖/๑๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จรูญ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ศูนย์พัฒนา วรรณโกวิทโรจน์

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนากรณีศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา อันมีคุณลักษณะพิเศษที่การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ คุ้มโบน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการที่การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๕ ๕/๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ฉะของทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขาธิการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๔๖๒ ๑๒๒๑, ๐ ๕๔๖๑ ๑๖๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๕๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๔๔๕.๑๗/๖๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 อ.จรัส ค. ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
 จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจำลองฉันทน์ ควบคุมประสาท

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทิพย์ กระจงทอง)  
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๕ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๗๑๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๕ ๒๙๕๘

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/๖๑๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
 จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณฉันทพร ทอดเจริญ

ด้วย นายจินดา กรองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ชุ่มเงิน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทิวจรรยาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการลง ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เดื่อองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๑๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๐ ๒๔๕๔



ที่ ศร ๐๔๔๔.๑๑/๖๑๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.โนนเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณปรภณี รักศิลา

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ซึ่งสังกัดคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาทางการศึกษานานาชาติ วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เขต ๒ โดนมี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ คุ้มเงิน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สดองทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๑๑, ๐ ๔๔๖๑ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๔๘

ที่ ทธ ๐๕๔๘.๑๖/๖๕๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ต.จيزة ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตระงับการสอบเรื่องเมื่อในการวิจัย

เดือน ผู้บริหารโรงเรียนหนองพิทยานุ

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งกำลังมีช่วงเวลาเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กระจงประเสริฐ ผู้เป็น ฌีโนประธมนการการศษนุการศึกษาศึกษาค้นคว้า ในการนี้นักศึกษามีครอบครัวประกอบในการของใช้แต่เมื่อในการวิจัยจะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขอขออนุญาตให้ นายจินดา กระจงทอง ขออนุญาตใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำนายผู้ทำการวิจัยจะประสานในขอขออนุญาตอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หรือเป็นอย่างไรขอได้รับทราบขอแสดงความเคารพจากครอบครัว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ณ ๒๖/๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ กระจงทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๐ ๑๒๒๐, ๐ ๔๔๖๐ ๑๒๒๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๐ ๒๘๕๘

ที่ ศร ๐๔๕๕.๑๑/๒๕๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
อ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๑

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง จอความอุปถัมภ์ตลอดมาเรื่องเมื่อในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม

ด้วย นายจันทา กรองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิตยศึกษาในของโรงเรียนเมืองแกศึกษา ซึ่งกำลังศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลในการนี้ นักศึกษาได้ขอให้นักเรียนและบุคลากรของโรงเรียนเมืองแกศึกษาช่วยในการให้ข้อมูลและข้อมูลในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อยหาประสิทธิภาพของเรื่องเมื่อในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออุปถัมภ์ นายจันทา กรองทอง ตลอดใช้เรื่องเมื่อในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยขอประทานใบละเมิดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หรือเป็นอย่างไรทางได้รับตามอุปถัมภ์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละของทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๒ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๒ ๒๔๕๘

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/๖๕๕๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จิระ ๓.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสตึก

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ คู่อ้น เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้า ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ ในการขอใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อการประสิทธิภพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายจินดา กระจงทอง ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการที่จะนำผลการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วย และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๔ ๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ กระจงทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๕๔๖๑ ๑๖๑๖ คห ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๕๔๖๑ ๒๕๕๘

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/๒๕๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์

ด้วย นายจินดา กวองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งก็ได้ศึกษามาจนถึงขั้นที่การศึกษาวิจัยที่ ๓.๒ โดยมี ผู้ร่วมสหวิทยาคือ ดร.ประเสริฐ ภูจิน เป็นประธานกรรมการสหวิทยาคณะศึกษาศาสตร์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างเชิง เชิงคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขอขออนุญาตให้ นายจินดา กวองทอง ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำ งานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ฉ. ๖๖๖

(ผู้ร่วมสหวิทยาคือ ดร.สุเทียบ ณะองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๒๑๖ คีย์ ๑๔๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๔๕๔

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/๖๕๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 อ.จ.ระ บ.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
 จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบขออนุญาตระงับคดของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมเด็จพระนเรศวรมหาราชวิทยาลัย

ด้วย นายจินดา กรองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีผลภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.ประเวณี คู่มือน เป็นประธานกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้าในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการขออนุญาตใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขอขออนุญาตให้ นายจินดา กรองทอง ขออนุญาตใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับทำขั้นตอนการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะได้รับขออนุญาตตามที่ขอร้องและขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๒ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๖๖ คีย์ ๓๔๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๒ ๒๕๕๕

ที่ ศร ๐๕๕๕.๑๒/๕๔๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
จ.จระ ค.โมเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความสมบูรณ์ทรัพย์สินเมื่อในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนอเนกพิทยาคม

ด้วย นายจินดา กรองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ มีชื่อ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนอเนกพิทยาคม ซึ่งกำลังทำผลงานและพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ พศ ๒ โดษมี ผู้ร่วมสหกรณ์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นประธานกรรมการควบคุมการศึกษาฉบับว่า ในขณะนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการขอขออนุญาตเมื่อในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อให้หาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขอขออนุญาต นายจินดา กรองทอง ขออนุญาตใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับทำแผนการดำเนินงานวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕ ๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ณะทองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๒๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๕๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๙๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.จตุร ค.ในเมือ่ง อ.เมือง

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เห็นชอบแบบสอชอตาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ตู้งเงิน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยกรณีนี้นักศึกษามี ความประสงค์ที่จะรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอชอตามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษามัธยมศึกษา จึงขอ ความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาแจ้งกับข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละช่องทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๗๐๖

โทรสาร ๐ ๕๔๖๑ ๒๘๕๗



ที่ ศร ๐๕๔๕.๐๐/ว ๔๖๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 ต.จรัส ต.ในเมือง อ.เมือง  
 จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์พิมพ์แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนกระสังพิทยาคม

ด้วย นายจินลา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูมิน เป็นประจักษ์กรรมาการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เกี่ยวกับรวบรวมข้อมูล โดยยารวมแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หรือเป็นช่องทางว่างได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียร กระจงทอง)  
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๔๖๑๐๒๒๑ คห ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๕๔๖๑ ๒๕๕๕

ที่ ศร ๐๕๔๕.๐๐/๖๔๖๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 ต.จตุร ต.ในเมือง อ.เมือง  
 จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบูรณะพิทยาคม

ด้วย นายจินดา กรองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งคณะนักวิจัยที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ที่จะรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในวงการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคณา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียร ละช่องทอง)  
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณาบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๔๖๑๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๕๔๖๑ ๒๔๕๔



ที่ ศบ ๐๕๔๕.๑๑/วิ ๔๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ เมือง อ.เมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน โนนเจริญพิทยาคม

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง เภพทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ กูมเงิน เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอรบกวนขอแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวไปขอแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียน กระจงทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๔๖๑๑๒๑๒ ต่อ ๓๗๐๖

โทรสาร ๐๕๔๖๑ ๒๗๕๗

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๐/๖๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จิวะ ต.โนนเมือง อ.เมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านกรวดวิทยาคาร

ด้วย นายจินดา กรองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนันทนาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งศึกษานักเรียนระดับชั้นที่กรวดวิทยาคาร ปีที่ ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สุจิน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอรบกวนขอแบบสอบถามเพื่อใช้วิจัยในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ที่อนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียร ๑๕๐๑๓๐๑)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยราชภัฏ  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๔๖๑๒๒๒ ต่อ ๓๔๐๖

โทรสาร ๐๕๔๖๑ ๒๕๕๘

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/๖ ๔๖๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 อ.จيزة ค.ในเมือง อ.เมือง  
 จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัววิทยาสารค์

ด้วย นายจินดา ครอบทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งกำลังดำเนินการขอพื้นที่การศึกษาวิจัย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอรวบรวมรายชื่อคุณครูจากโรงเรียนในสังกัดของโรงเรียนบ้านบัววิทยาสารค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษานำแบบสอบถามไปทำวิจัยในหน้างานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเชียบ ครอบทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๔๖๑๒๒๑ ต่อ ๓๗๐๖

โทรสาร ๐๕๔๖๑ ๓๗๕๕



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๐/ว ๔๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จิวะ.ศ.ในเมือง อ.เมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เงินสนับสนุน

เดือน ผู้อำนวยการ โรงเรียนประชโคสนจัตยาคม

ด้วย นายพินิตา กรองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ได้เข้าศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แผนทางการพัฒนาการศึกษาในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ คู่งเงิน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมรายรับรายจ่าย โดยขอความอนุเคราะห์เงินสนับสนุนผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษายืมรายรับรายจ่ายในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทบ สะอองทอง)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑๑๒๒๑ ต่อ ๓๑๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๔๕๔

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
อ.จิวะ ด.โนนเมือง อ.เมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพหุบัณฑิตวิทยา

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการขอความเห็นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภู่งาม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์ที่จะรวบรวมข้อมูล โดยทางแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวเก็บข้อมูลในคนวงรอบของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียน สathongthong)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑๒๒๑ ต่อ ๓๔๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖ ๒๕๕๔

ที่ ศธ ๐๕๔.๕.๑๑/ว ๔๖๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 ๐.จิบะ ต.โนนเมือง อ.เมือง  
 จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไพศาลพิทยาคม

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตีสกัดสำเนียงจากเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอรบกวนขอแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษานำแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียร กระจงทอง)

คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาอำนวยการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณะศึกษาศาสตร์

โทร ๐๕๔๖๑๒๒๑ คีย์ ๓๔๐๖

โทรสาร ๐๕๔๖๑๒๔๔



ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/๙๖๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 ถนนเมือง อเมือง  
 จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองคลองพิทยาสรรพ์

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครูสอนภาษาบัณฑิต สาขาวิชาครุศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ได้ขอเชิญและขอวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ คูณเงิน เป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการป้อนักศึกษามีความประสงค์เกี่ยวกับรวบรวมข้อมูล โดยกรณีสอบแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตให้นักศึกษาข้างต้นเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ จิตทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๑๖๑๒๒๒ ต่อ ๓๗๐๖

โทรสาร ๐๕๑๖๑ ๒๗๕๔

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/วิ ๔๖๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จรัส ศ.ในเมือง อ.เมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบตาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลำพูนพิทยาคม

ด้วย นายจินดา กรองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทำวิทยานิพนธ์และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งก็ได้ดำเนินการขอคำปรึกษาที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมแบบข้อสอบ โดยขอแจกแบบสอบตามผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษานำแบบข้อสอบในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ  
ขอขอบคุณมาก ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทิพย์ ตะทองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๔๒๒๒ ต่อ ๓๑๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๔๕๔

ที่ ศธ ๐๔๔.๔.๐๐๖/๔๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
อ.จันะ ต.โนนเมือง อ.เมือง  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรื่อง คู่มือแนวการ ไร่ฉะเชิงเทราในพิพิธภัณฑ์

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ อ.จันะ ต.โนนเมือง อ.เมือง นครราชสีมา พัฒนาการนิเทศภายในของไร่ฉะเชิงเทราในพิพิธภัณฑ์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ โดยนิสิตผู้ร่วมศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ คู่อ้น เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยถาวรนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอแบบสอบถาม โดยขอแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ร่วมศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ละครทอง

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชาครุศาสตรศึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑๗๒๑ ต่อ ๓๔๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑๗๔๔

ที่ ศธ ๐๔๔๕.๑๑/ว ๔๖๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 อ.จรัส ต.โนนเมือง อ.เมือง  
 จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนแสงอรุณพิทยาคม

ด้วย นายจันทา ครองทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนันทนาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภู่มิน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอรบกวนขอแบบสอบถาม โดยสามารถแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษานำแบบสอบถามไปแจกจ่ายในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ชูชองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑๒๒๑ คห ๓๙๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๕๕๕

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/๖๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 อ.จيزة ต.โนนเมือง อ.เมือง  
 จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เห็นชอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวจรเขฬศึกษา

ด้วย นายจินดา กระจงทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งกำลังดำเนินการขอพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย ศร ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ คู่เงิน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์ขอแบบสอบถามชุดนี้ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษารับแบบสอบถามในส่วนงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียน ธรรมกระจงทอง)  
 คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาบริหารการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณะศึกษาศาสตร์

โทร ๐๕๔๖๑๒๒๒ ต่อ ๓๑๐๖

โทรสาร ๐๕๔๖๑ ๒๕๕๕

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

|  |  |
|--|--|
| ชื่อ   | นางจินดา กรทอง   |
| วันเดือนปีเกิด                               | 16 มิถุนายน 2521   |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน                          | 9 หมู่ 9 ตำบลชุมแสง อําเภอกกระสัง<br>จังหวัดบุรีรัมย์ 31160  |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน<br>สถานที่ทำงานปัจจุบัน | รองผู้อำนวยการ โรงเรียน<br>โรงเรียนห้วยหลวงวิทยาคม ตำบลจันทน์<br>อําเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์   |
| ประวัติการศึกษา                              | พ.ศ. 2531 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านไม้แดง<br>ตำบลชุมแสง อําเภอกกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์<br>พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนกระสังพิทยาคม<br>อําเภอกกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์<br>พ.ศ. 2540 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกระสังพิทยาคม<br>อําเภอกกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์<br>พ.ศ. 2544 ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.)<br>สาขาผลิตศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา<br>พ.ศ. 2552 ศึกษาศรมหาบัณฑิต (ค.ม.)<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |