



**DESIRABLE CHARACTERISTICS OF INTERNAL  
SUPERVISORS OF BASIC EDUCATIONAL SCHOOLS  
UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 3**

**Tanakrid Phrombut**

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


**November 2013**

**Copyright of Buriram Rajabhat University**



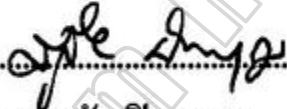
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ  
นายชนกฤติ พรหมบุตร เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

  
.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิราณี จุฑาปะมา)

  
.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประคอง กาญจนการุณ)

  
.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ดร. สาทิต พลเจริญ)

  
.....กรรมการสอบ  
(ดร. กระพัน ศรีงาน)

  
.....กรรมการสอบ  
(ดร. สุรัชชัย ปิยานุกุล)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)

วันที่.....เดือน..... 18 พ.ย. 2556 พ.ศ. ....

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้มีเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3		
ผู้วิจัย	ธนภฤติ พรหมบุตร		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิราณี จุโฑปะมา	ประธานกรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประคอง กาญจนการุณ	กรรมการ	
	ดร.สาธิต ผลเจริญ	กรรมการ	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีการศึกษา	2556

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้มีเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในขอบข่ายของเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็น  
ผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการประเมินผล  
โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย  
ครั้งนี้ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียน ได้จากประชากร จำนวน 34 คน และครู ได้  
จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน  
(Krejcie & Morgan) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง  
ครู จำนวน 201 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย  
สร้างขึ้นมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า  
(Rating Scale) 5 ระดับ และแบบคำถามปลายเปิด ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.190-4.351  
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9174 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ด้วย  
ค่า F-test (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ  
ผู้มีเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม  
และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครู ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้นิเทศภายในเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น ขอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รองลงมา ผู้บริหาร โรงเรียนที่ทำหน้าที่นิเทศต้องมีความใจกว้างและมีความเป็นกลางกับผู้รับการนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและผู้นิเทศภายในมีความเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือและสนับสนุนงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ

<b>TITLE</b>	Desirable Characteristics of Internal Supervisors of Basic Educational Schools Under Buriram Primary Educational Service Area Office 3		
<b>AUTHOR</b>	Tanakrid Phrombut		
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Dr. Siranee Chutopama	Major Advisor	
	Assistant Professor Prakong Kanjanakaroon	Co –advisor	
	Dr. Satid Poncharean	Co –advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education,	<b>Major</b>	Education Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>Year</b>	2013

#### ABSTRACT

The purpose of this research were to study and to compare the opinions of administrators and teachers toward the desired characteristics of the internal supervisors in the schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 with 5 frameworks : leadership, interpersonal relations, group process, personnel administration, and evaluation, classified by working positions and experiences. The samples were 2 groups of 34 administrators and 201 teachers, selected by using the Table of Krejcie & Morgan and Stratified random sampling, making a total of 235. The research instrument used for collecting the data was a questionnaire with 3 parts of check list, 5-rating scale, and open-ended form with the discrimination index between 2.190- 4.351 and reliability at 0.9174. The statistics used to analyze the collected data were percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by t-test, F-test (One Way ANOVA) and Scheffe' method when meeting significant difference of each aspect. The significant difference was set at the level of .05.

The results of this research were as follows :

1. The opinions of the administrators and the teachers toward the desired characteristics of the internal supervisors in the schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 both as a whole and at each aspect were at a high level.
2. The comparison of the opinions of the administrators and the teachers toward the desired characteristics of the internal supervisors in schools under Buriram Primary Educational Service Area office 3, classified by working positions as a whole was statistically significant different at .01 level.

When considering at each aspect it was found that the aspects of interpersonal relations, interpersonal relation, personal administration were statistically significant different at .01 level where as the others were not.

3. The comparison of the opinions of the administrators and the teachers toward the desired of the internal supervisors in the schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, classified by working experiences both a whole and at each aspect was not different.

4. The opinions and suggestions of the administrators and the teachers toward the desired characteristics of the internal supervisors were: firstly, the internal supervisors provide opportunities for every stakeholders to share ideas, listen to others ; secondly, the school administrators should be open-minded and fairly treat every supervisee ; and every internal supervisor should be generous, helpful and supportive.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริฉวี จุโฑปะมา ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประคอง กาญจนการุญ ดร.สาธิต ผลเจริญ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.กระพัน ศรีงาน และดร.สุรัชย์ ปิยานุกุล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ นายสมพาน เบนธรรมรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโลกใหม่ นายสุขวัฒน์ นุ่มนวลศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติสุข และ นางสาวแพรวพรรณ ไหวงประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปรือพวงสำราญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามในการทดลองใช้เครื่องมือ และตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแด่ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด บูรพาจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมာธิ ปัญญา และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธนกฤติ พรหมบุตร

## สารบัญ

	หน้า
หน้าอุมติ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
ประกาศนุญการ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ

### บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การนิเทศการศึกษา.....	9
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	9
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	9
ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา.....	11
การนิเทศภายในโรงเรียน.....	12
ความหมายของนิเทศภายใน.....	12



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	13
ความจำเป็นของการนิเทศภายใน.....	14
เทคนิคและวิธีการการนิเทศภายใน.....	16
หลักการประเมินผลในการนิเทศ.....	17
บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	18
ปัญหาและข้อเสนอแนะในการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	20
คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนที่พึงประสงค์.....	21
ความหมายของคุณลักษณะ.....	21
คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ.....	23
คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์.....	27
คุณลักษณะด้านกระบวนการกลุ่ม.....	29
คุณลักษณะด้านการบริหารงานบุคคล.....	35
คุณลักษณะด้านการประเมินผล.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
งานวิจัยในประเทศ.....	43
งานวิจัยต่างประเทศ.....	46
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>48</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>58</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
<b>5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>94</b>
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	94
สมมติฐานของการวิจัย.....	94
วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	104
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	104
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	105
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>106</b>

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง.....	112
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	120
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	128
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	131

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 บทบาทหน้าที่ของผู้นำ ผู้รับการนิเทศและผู้ให้การสนับสนุน.....	19
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	49
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน.....	60
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้อ.....	61
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	62
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ.....	63
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	65
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ.....	66
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน.....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้อ.....	69
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	70
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ.....	71
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	72
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ.....	74
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	75
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้อ.....	76
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	77
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ.....	78

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้มีบทบาทในโรงเรียน ด้านการบริหารงาน บุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	79
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้มีบทบาทในโรงเรียน ด้านการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ.....	81
4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้มีบทบาทในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและ รายด้าน.....	82
4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้มีบทบาทในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการเป็น ผู้นำ โดยรวมและรายข้อ.....	83
4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้มีบทบาทในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้าน มนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	84
4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้มีบทบาทในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้าน กระบวนการกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ.....	86
4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้มีบทบาทในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้าน การบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	87

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้าน การประเมินผล โดยรวมและรายข้อ.....	89
4.26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	91
4.27 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 .....	92

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายสูงสุด คือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เต็มศักยภาพ เน้นให้นักเรียนมีความสามารถทางความคิด สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักศึกษาวิเคราะห์ ค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ปัญหาได้ทันโลก ทันเหตุการณ์ มองไกลใฝ่รู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ มีคุณธรรมจริยธรรม การปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวจะเกิดความสำเร็จได้ ย่อมเกิดจากความตระหนัก ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยมีโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งตั้งกระจายอยู่ตามชุมชนต่างๆ ทั่วประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานรองลงมาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา และการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา โดยมีครูทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน ฉะนั้น โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่นำหลักสูตรไปใช้ถือว่าเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง ด้วยเหตุผลนี้ การจัดการศึกษาในระดับโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย จึงเป็นเรื่องสำคัญและท้าทายความสามารถของครู ผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องใช้เทคนิควิธีการ โดยอาศัย กระบวนการ 3 กระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและกันซึ่งได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการนิเทศมาก โดยได้รณรงค์ให้เกิดการพัฒนากระบวนการนิเทศศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เน้นให้การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการสำคัญในอันที่จะสนับสนุน สร้างเสริมความสามารถของครู เพื่อให้การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 24)

การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นแก่การดำเนินการด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีบทบาทในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพราะเป็นขั้นตอนที่กระทำเพื่อชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ทำงานตรงตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตร ซึ่งก่อให้เกิดผลในขั้นสุดท้ายคือ เด็กนักเรียน มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีอันเป็นพื้นฐานในการนำไปประกอบอาชีพและ เป็นพลเมืองดีของประเทศ (ซารี มณีศรี. 2542 : 19)



การนิเทศที่จัดอยู่ในปัจจุบันจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ การนิเทศภายนอกสถานศึกษา คือ การนิเทศโดยศึกษานิเทศก์ และการนิเทศภายใน ซึ่งเกี่ยวกับบุคคลหลายฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงคณะครู ด้วยเหตุนี้บุคลากรในการนิเทศจึงแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คณะบุคลากรที่จัดการนิเทศจากภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในด้านการนิเทศ คณะบุคลากรที่จัดการนิเทศจากภายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งวิทยากรจากชุมชน การที่จะดำเนินการนิเทศภายในที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับบุคลากร ในโรงเรียนทั้งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะ ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ทำงานในด้านวิชาการและติดต่อกับบุคคลหลายระดับจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีคุณลักษณะ จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบความสำเร็จได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2546 : 62)

การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นความพยายามที่จะให้มีการปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการนิเทศภายในนั้นเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน คณะครูในโรงเรียนและบุคลากรอื่น ๆ ในการปรึกษาหารือ เพื่อทำการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน จากนั้น จึงวางแผนปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาภายในโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนและเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน มากกว่าผู้อื่น ย่อมจะเข้าใจและมองเห็นถึงแนวทางการที่จะนิเทศ การศึกษาให้ได้รับผลที่ดีที่สุด ดังนั้น การนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนจะทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้เป็นอย่างดี และได้ข้อมูลในเชิงประจักษ์ สามารถใช้ข้อมูลต่าง ๆ ในการแก้ไข ข้อบกพร่องได้ตรงจุดกว่าการให้ บุคคลภายนอกมานิเทศ และยังสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือ ผลการนิเทศได้ตลอดเวลาอีกด้วย แต่การที่ผู้นิเทศจะปฏิบัติหน้าที่ในด้านการนิเทศภายในให้ประสบความสำเร็จ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศจะต้อง เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถและฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่นิเทศ ทั้งทางด้านความเป็นผู้นำ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในสิ่งใหม่ ๆ ความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการตัดสินใจ การรู้จัก ภูมิใจผู้อื่น และ ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นิเทศ ได้แก่ ไวลส์ (Wiles. 1975 : 23 - 24) กล่าวว่า ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีคุณลักษณะในการนิเทศ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) การเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นิเทศควร มีคุณลักษณะ ในการส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ บุคคลอื่น การชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน การเสนอแนะความคิด

วิธีการสอนใหม่ๆ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นิเทศควรมีคุณลักษณะ ในการสร้างบรรยากาศที่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน การสร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยแก่ผู้ร่วมงาน 3) ด้านกระบวนการกลุ่ม (Group Process) คุณลักษณะในด้านการสร้างวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่ม การวางแผนการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานร่วมกัน การประเมินผลการทำงานของกลุ่มและการสร้างวัตถุประสงค์ใหม่ในการทำงานของกลุ่ม 4) ด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) คุณลักษณะในด้านการสรรหา และการสับเปลี่ยนบุคลากร การจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่การงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก่กลุ่มปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ปัญหาในการวางแผนปฏิบัติงานครั้งต่อไป และ 5) ด้านการประเมินผล (Evaluation) คุณลักษณะในด้านการประเมินผลตามกระบวนการในการทำงาน การเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ อย่างมีระบบ การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ การตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมการประเมินผลตนเองและเพื่อนร่วมงาน (Wiles. 1975 : 23 - 24)

การนิเทศติดตามผลการดำเนินการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษา โดยทั่วไปยังไม่ส่งผลให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งจากการสำรวจปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน และจากการสำรวจปัญหาการดำเนินการของจังหวัดต่างๆ พบว่า ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการนิเทศการศึกษา การขาดงบประมาณ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเครื่องมือการนิเทศ ครูไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ ครูไม่ยอมรับและไม่ศรัทธาผู้นิเทศ ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก สภาพปัญหาของการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีปัญหามากที่สุดได้แก่ ขาดการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ผู้นิเทศมีภารกิจมาก ผู้บริหารขาดความรู้เรื่องเทคนิคทางวิชาการ มีบุคลากรไม่เพียงพอ ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ และยังพบอีกว่ามีปัญหาในเรื่องการวางแผนการนิเทศ และการกำหนดทางเลือก การประเมินผล และรายงานการสร้างสื่อและเครื่องมือสำหรับใช้ในการนิเทศการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 53-60)

นอกจากนี้ ปัญหาของการนิเทศการศึกษาที่ ผ่านมาในอดีตจนถึงปัจจุบัน มีลักษณะเพิ่มพูนปัญหาให้กับครูผู้สอนมากกว่าเป็นการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนร่วมกัน เพราะเป็นการนิเทศในลักษณะวัดผลการสอน ตรวจสอบการสอน ตรวจสอบผลงาน จึงทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกลูกจืดหรือมาวัดความสามารถด้านการสอน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา และขาดทักษะในการนิเทศ (ชาวี มณีศรี. 2542 : 7)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหาร โรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษา ตระหนักว่ากระบวนการนิเทศศึกษาย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่เอื้อให้การทำงานของครูและโรงเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสรรหา

พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนกับครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนแตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนแตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขนำไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และหน่วยงานอื่น

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของไวล์ (Wiles. 1975 : 23 - 24) ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการเป็นผู้นำ
- 1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

- 1.3 ด้านกระบวนการกลุ่ม
- 1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.5 ด้านการประเมินผล

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน อำเภอละหานทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 34 คน ครู จำนวน 405 คน

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน ใช้ประชากร จำนวน 34 คน

2.2.2 ครู ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148-149) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 201 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 235 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกได้ดังนี้

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง ได้แก่

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5 – 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อเป็นการให้ครู เกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาการเรียนการสอน ให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดผลดีสูงสุดต่อผู้เรียน

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน หมายถึง ลักษณะที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านดีของผู้นิเทศอันเป็นที่ต้องการของครูผู้สอน โดยทั่วไปตามองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำให้ผู้อื่นเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผนงาน การแนะนำให้ความรู้แก่ผู้อื่นการให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือ การสร้างขวัญกำลังใจ การตัดสินใจและแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถนำสมาชิกในกลุ่มให้ร่วมมือประสานงานกันด้วยดี ดังนั้น การเป็นผู้นำจึงต้องประกอบด้วยศิลป์และศาสตร์ ในส่วนที่เป็นศาสตร์ คือ การเรียนรู้หลักการหรือ ทฤษฎีต่าง ๆ และที่เป็นศิลป์ คือ การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมจนเกิดทักษะหรือความชำนาญ

2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกกลุ่ม และสร้างความร่วมมือร่วมกับ กลุ่มในฐานะผู้นำ เข้าใจความต้องการของบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ด้านกระบวนการกลุ่ม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคล ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งในการนิเทศนั้นมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับว่า การรวมเอาบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ ย่อมจะอำนวยผลให้การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

2.4 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับคนผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้เพียงพอ เพื่อการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์ สูงสุด พร้อมทั้งบำรุงรักษา ส่งเสริมให้กำลังใจผู้ปฏิบัติให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผล สำเร็จของหน่วยงานตามจุดมุ่งหมาย

2.5 ด้านการประเมินผล หมายถึง ความสามารถของสุนิเทศในการตีค่า ผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าบังเกิดผลดีเพียงใด โดยจะต้องสร้างเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรงและกำหนด หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่า ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงปัญหาของแผนการดำเนินงาน และปัญหาของแต่ละบุคคลดีขึ้น

3. สุนิเทศภายใน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน หรือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งแต่งตั้งให้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษานั้น

4. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

4.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

4.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร  
โรงเรียนหรือระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนของครู

5.1 ต่ำกว่า 5 ปี

5.2 5-10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปี

6. โรงเรียน หมายถึง สถานที่ที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทาง การศึกษา  
ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับอนุบาลและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 8 อำเภอ ในจังหวัดบุรีรัมย์  
ซึ่งประกอบไปด้วย อำเภอนางรอง อำเภอละหานทราย อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอหนองกี่ อำเภอปะคำ  
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอโนนดินแดง และ อำเภอหนองหงส์ แต่ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขต  
เฉพาะอำเภอละหานทราย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 1.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายใน
  - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
  - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 2.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายใน
  - 2.4 เทคนิคการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 2.5 หลักการประเมินผลในการนิเทศ
  - 2.6 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน โรงเรียน
  - 2.7 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการนิเทศภายใน โรงเรียน
3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน
  - 3.1 ความหมายของคุณลักษณะ
  - 3.2 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
  - 3.3 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์
  - 3.4 คุณลักษณะด้านกระบวนการกลุ่ม
  - 3.5 คุณลักษณะด้านการบริหารงานบุคคล
  - 3.6 คุณลักษณะด้านการประเมินผล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## การนิเทศการศึกษา

### ความหมายของการนิเทศการศึกษา

งานนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการดำเนินการนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอน จะต้องมีหลักในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ซึ่งมีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ประทีป สยามชัย (2542 : 11) ได้กล่าวว่า ความหมายของการนิเทศศึกษานั้นมีลักษณะค่อนข้างกว้าง เป็นการให้ความหมายในลักษณะต่างๆ กัน เช่น ความหมายในด้านเป้าหมาย วิธีการ หรือกระบวนการ ตลอดจนถึงผลที่ได้รับ แต่ลักษณะเด่นก็คือ การพัฒนาด้านวิชาชีพให้ครูได้ร่วมมือกันทำงานและช่วยเหลือตนเอง เป็นการให้บริการทางด้านความเชี่ยวชาญพิเศษให้แก่โรงเรียน การวางแผนปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนในห้องเรียนให้ดีขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 223) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษา เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

อารมณั์ ฉนวนจิตร (2543 : 18) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะคิด ประสพการณ์และทักษะที่จำเป็นเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน ชี้แนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544 : 67) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์อันสูงสุดในการเรียนของนักเรียน จากความหมายของการนิเทศการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน กระบวนการจัดกิจกรรม เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูหรือผู้รับการนิเทศ ให้ผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง โดยมุ่งคุณภาพที่การเรียนการสอนและผลที่เกิดกับนักเรียนหรือผู้เรียนเป็นสำคัญ

### จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอน จะต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอจุดมุ่งหมายทางการนิเทศไว้หลายลักษณะ คือ



ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 226) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐาน

การศึกษา

4. เพื่อพัฒนาหลักการสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์

5. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ซึ่งจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน จัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

กวินน์ (Gwynn. 1994 : 6 ; อ้างถึงใน ศรีรัตน์ ศรีโคม. 2544 : 45-46) ได้กำหนด

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือให้ครูเข้าใจผู้เรียนดียิ่งขึ้น
2. ช่วยพัฒนาครู ให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง ของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกสื่อการสอน
4. ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงวิธีการสอน
5. ช่วยสร้างลักษณะการเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความสามารถพิเศษของครู

แต่ละคนมาช่วยเหลือครูคนอื่น ๆ

6. ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน
7. ช่วยกระตุ้นครูให้รู้จักการประเมินผลการทำงาน และความก้าวหน้าของตนเอง
8. ช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้บรรลุผลสำเร็จ มีความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน
9. ช่วยกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ได้

เหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ชุมชน

ยง วิชชวัลลภ (2542 : 42 ; อ้างถึงใน อัญชลี โพธิ์ทอง. 2544 : 68-70) กล่าวถึง

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือให้ครูได้มองเห็นและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาและหน้าที่ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. เพื่อช่วยเหลือให้ครูได้มองเห็นปัญหา และความต้องการของเยาวชน รวมทั้งการประสานความต้องการของเยาวชน ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาอันพึงมีต่อเยาวชนด้วย

3. เพื่อช่วยสร้างความเป็นผู้นำที่ดีตามวิถีประชาธิปไตยให้แก่ครู
4. เพื่อสร้างกำลังใจของคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดี และเข้มแข็ง และร่วมปฏิบัติงานเป็นคณะด้วยกำลังสติปัญญา เพื่อบรรลุจุดหมายอันเดียวกัน
5. เพื่อช่วยพิจารณาขอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนและช่วยปรับปรุงส่งเสริมให้ครูให้สามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
6. เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการสอน
7. เพื่อช่วยประเมินผลงานของครู โดยดูความเจริญงอกงามของเด็ก
8. เพื่อช่วยให้ครูใหม่ได้เข้าใจโรงเรียน งานของโรงเรียนและงานอาชีพครู
9. เพื่อช่วยให้ครูทราบปัญหาในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และช่วยครูในการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวให้เหมาะสม
10. เพื่อช่วยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้ทราบและเข้าใจโครงการของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อแสวงหาความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือ
11. เพื่อประสานงานกับผู้บริหารการศึกษาในอันที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนไม่อาจกระทำได้ตามลำพัง
12. เพื่อช่วยให้ครูได้ใช้เวลาและความสามารถไปในทางที่เป็นประโยชน์

บริกส์ และจัสท์แมน (Briggs & Justman, 1952 : 42 ; อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี. 2545 : 5) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีดังนี้

1. เพื่อการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ
  2. เพื่อการส่งเสริมความเจริญงอกงามให้แก่ครู
  3. เพื่อการปรับปรุงการสอนของครู
  4. เพื่อการส่งเสริมแนะนำครูและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนนั่นเอง เนื่องจากการช่วยเหลือครู ปรับปรุง พัฒนา การจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความสัมพันธ์ นอกจากนั้น ยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

#### ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

ชารี มณีศรี (2542 : 201-202) กล่าวว่า ถ้าเราสามารถจะหาครูที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่ระบบการศึกษาได้แล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศการศึกษาอย่างแข็งด้วยเหตุผลดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย ศึกษานิเทศก์จึงเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นมาใหม่อยู่ตลอดเวลา จำเป็นที่ครูจะต้องติดตามศึกษาให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ แต่เนื่องจากภาระหน้าที่ในงานสอนมีอยู่มาก ศึกษานิเทศก์จึงต้องเป็นฝ่ายต้องรับผิดชอบช่วยเหลือในเรื่องนี้

ชาอุษัย อาจิมสมาจาร (2533 : 72 ; อ้างถึงใน อัญชลี โพธิ์ทอง. 2544 : 71-72) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและยุ่งยาก จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน
2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน
4. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่มาก

จากความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศควรต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือครู ให้มีความรู้ความสามารถ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อ เพื่อให้ครูมีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ

### การนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นงานที่สำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ในงานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นภายในโรงเรียนของตน เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

#### ความหมายของการนิเทศภายใน

ไฉน ชังละออ (2540 : 10) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศภายใน

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอันจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

ซารี มณีสรี (2542 : 201) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาครู ให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิผล

เขาวพา เตชะคุปต์ (2542 : 31) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ผู้อยู่ในโรงเรียนร่วมกันจัดทำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการสอนของครูเพิ่มขึ้น และครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะกระทำหน้าที่ของตนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

กณุดม์ แสนอาจ (2543 : 15) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น หรือเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้สูงขึ้นด้วยความเต็มใจและพอใจด้วยกันทุกฝ่าย มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้โดยการนำของผู้บริหารเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 179) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูอาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

จากความหมายของการนิเทศภายในดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อเป็นการให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดผลดีสูงสุดต่อผู้เรียน

#### จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือกับบุคคลหลายฝ่าย ดังนั้นจะดำเนินงานให้ได้ผลดี ต้องมีจุดมุ่งหมายตั้งไว้ร่วมกัน

วิรัตน์ คู่จ้านง (2542 : 66) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ว่าเป็นการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในด้านการเรียนการสอนตั้งแต่สิ่งเล็กน้อยไปถึงสิ่งที่เป็นเรื่องใหญ่โต การนิเทศเพื่อป้องกัน เป็นการป้องกันสาเหตุที่จะก่อให้เกิดปัญหาแก่การเรียนการสอน ก่อให้เกิดวิธีการใหม่ ๆ สื่อใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถจะแก้ปัญหาได้จริง และพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง สำหรับการนิเทศเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค่นั้น ให้ครู ได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยการเรียนการสอน การนิเทศทั้งหลายทั้งปวงนั้นมีเป้าหมาย

อยู่ที่ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน นักเรียนได้รับผลจากการนิเทศ ภายนอกอย่างแท้จริง คือ นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาการด้านต่างๆ คี้อย่างขึ้น สามารถ ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขต่อไปในอนาคต

พิสิฐ ทวีกาญจน์ (2542 : 16) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นการช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจ จุดมุ่งหมายของการศึกษา ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบ ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านวิชาชีพ

สำราญ พานนา (2542 : 22) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษา ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบและกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง อันมีผลต่อนักเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 20) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษา คือ

1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยการนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอนเพื่อ ครูจะได้ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการสอนของตน ช่วยให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการสอน ส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ในสถานศึกษา เพื่อคุณภาพของผู้เรียน ส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน มุ่งที่จะก่อให้เกิด การพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานความสัมพันธ์ ความร่วมมือ สร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยแก้ไข ปัญหาปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเป็นผลให้นักเรียนมีคุณภาพและส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

#### ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน นักการศึกษา หลายท่าน ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพและความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรวมพลังของครูที่มีความแตกต่างกันนี้ให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตน คือ การสอนจนประสบความสำเร็จ ตามความต้องการของหน่วยงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนทักษะความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศภายในจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครูและพัฒนาครู

เชษฐพงษ์ สินทรัพย์ (2542 : 14) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอก อาจจะลดความจำเป็นลง ในเมื่อปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด ศึกษาพิเศษ อาจเป็นเพียงผู้สนับสนุน ส่งเสริม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเท่านั้น

คุณมณี แสนอาจ (2543 : 17) กล่าวว่า ปัจจุบันนี้ โรงเรียนมีความจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายในโรงเรียนด้วยเหตุผลหลายประการ ดังกล่าวมาแล้ว นอกจากนี้การนิเทศภายในโรงเรียนยังช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันทำงาน โดยใช้หลักคิดและแก้ปัญหาตนเองแทนการรอคอยหรือรอรับความช่วยเหลือจากบุคลากรที่มีอยู่นอกโรงเรียน ทั้งยังรู้จักใช้หลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานอันจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544 : 120-122) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็นหลายประการ ดังนี้

1. ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือการบริหารงานที่รับผิดชอบหรือหน้าที่ 6 ประการ ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ (การเงินและพัสดุ) งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการนิเทศครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุง หรือพัฒนาวิธีการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลตามจุดหมายของหลักสูตร

2. ภายในโรงเรียนย่อมมีครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน การที่จะลดช่องว่างดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องนิเทศภายในและยังทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

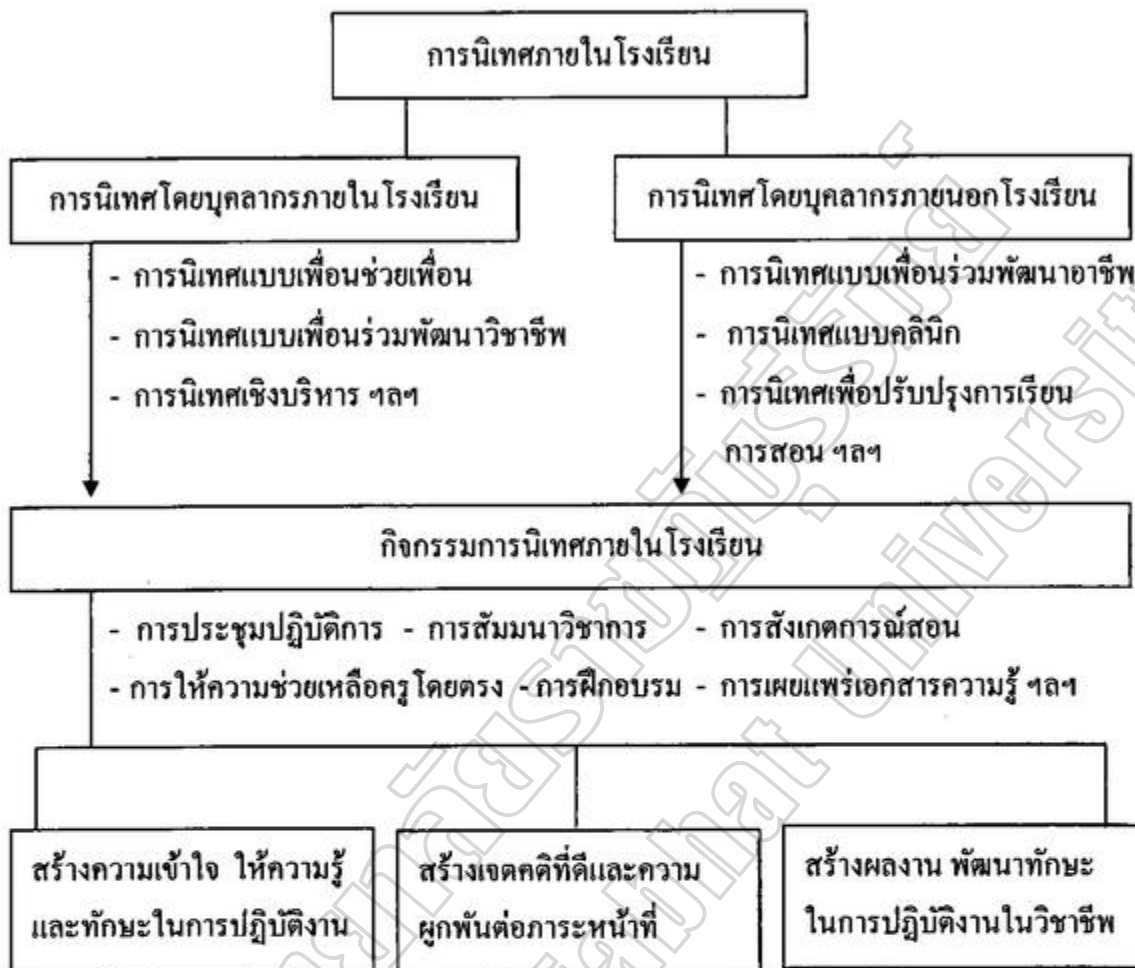
3. การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม โดยธรรมชาติมักมีปัญหาเกิดขึ้น ถ้าหน่วยงานใหญ่ปัญหาย่อมจะมีมากขึ้นและแตกต่างกัน การที่จะป้องกันและลดปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลงทางหนึ่งได้แก่ การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารมักใช้เป็นยุทธศาสตร์สำหรับป้องกันและแก้ปัญหา

สมเพียง กุลละวณิช (2545 : 17) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในดำเนินการโดยศึกษานิเทศก์ซึ่งมีจำนวนน้อย จึงทำได้ไม่ทั่วถึง ดังนั้นการนิเทศภายในจึงมีความจำเป็นสำหรับบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การนิเทศการเรียนการสอน สามารถก่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ แก่ครูในการที่จะพัฒนาการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้และปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็นคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการสอน ทั้งนี้ บุคลากรภายในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องรวมพลังบุคลากรภายใน ให้สามารถนิเทศกันเองได้และ ผู้นิเทศต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

#### เทคนิคและวิธีการจัดการนิเทศภายใน

เทคนิคและวิธีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ตามแนวคิดของ วัชร่า เล่าเรียนดี (2545 : 131) สามารถนำมาเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ดังภาพประกอบ 1



### ภาพประกอบ 1 เทคนิคและวิธีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

ที่มา : วัชรรา เล่าเรียนดี (2545 : 131)

#### หลักการประเมินผลในการนิเทศ

การประเมินผลเป็นการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าบังเกิดผลดีอย่างไร ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีหลักในการประเมินที่ดี จึงทำให้การประเมินผลประสบความสำเร็จ อย่างดี ดังที่ ปราโมทย์ ราชพิบูลย์ (2540 : 25) ได้ให้หลักการประเมินผลไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการนิเทศควรเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศ
2. การประเมินผลควรเป็นการทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
3. การประเมินผล เป็นการประเมินจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

เพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนาการนิเทศ วิธีการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน



4. โปรแกรมการนิเทศจะสำเร็จได้ ควรประเมินตามวัตถุประสงค์และผลที่เกิดจาก

การสอน

5. ควรประเมินผลระบบ โรงเรียนทั้งหมด

6. การประเมินผลจะประสบผลสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดี ของสมาชิก

ในโรงเรียน

7. การรวบรวมจัดสถิติ แปลผล เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลทาง การนิเทศการศึกษา

8. การประเมินผลจะต้องพิจารณาจากผลของทุกสถานการณ์ คือ ทาง การเรียน และ

แนวการสอน

ดังนั้นผู้นิเทศ ควรดำเนินการช่วยครูให้ ได้รู้จักการประเมินงานของตนเอง เพื่อให้ครู เกิดความรู้ ความเชื่อมั่น ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องใช้เทคนิค และ ทักษะเข้าช่วย เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

**บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน**

สมเพิง กุลละวณิช (2545 : 30) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการ ในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายใน โรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้น บุคลากร ดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้ 3 ฝ่าย คือ

1. ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการ โรงเรียน ตลอดจนครูผู้สอนที่มีความรู้

2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในโรงเรียนที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้ง ทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่ช่วยให้การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนการนิเทศการศึกษา โดยตรงและอาจจะรวมถึงศึกษานิเทศก์ หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาซึ่งมาจาก ภายนอก

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้สนับสนุนการนิเทศต่างมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 17) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังปรากฏในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 บทบาทหน้าที่ของผู้นำทีม ผู้รับการนิเทศและผู้ให้การสนับสนุน

ผู้บริหาร/ผู้นำทีม	ผู้รับการนิเทศ	ผู้ให้การสนับสนุน
1. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนและหลักสูตรประถมศึกษา 2. ร่วมประชุมวางแผนกับคณะครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 3. สนับสนุนด้านงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนขวัญและกำลังใจ 4. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่ครู 5. กระตุ้นให้ครูเกิดความตื่นตัวอยู่เสมอในด้านวิชาการ 6. ติดตามและประเมินผล การดำเนินการนิเทศภายใน 7. ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	1. ยอมรับบทบาทของผู้นำทีม โดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและให้ความช่วยเหลือ 2. ร่วมปรึกษาแก่ผู้นำทีมในการวิเคราะห์ปัญหาและการกำหนดแนวปฏิบัติในการแก้ปัญหา 3. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ 4. ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน 5. เมื่อพบปัญหาควรปรึกษากับคณะครูหรือผู้นำทีมเพื่อหาแนวทางแก้ไข	1. ร่วมวางแผนงานในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน 2. เป็นวิทยากรหรือแสวงหาแหล่งความรู้ให้ 3. นิเทศการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการทำงานให้คำปรึกษาช่วยเหลือ จุติบกพร่องและชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเอง 4. สร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ 5. ประเมินผลการนิเทศการศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข จุติบกพร่องและพัฒนาการนิเทศ

### ปัญหาและข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในโรงเรียน

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในโรงเรียน มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

ซารี มณีศรี (2542 : 210) ได้กล่าวถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ปัญหาจากผู้นิเทศ ควรคัดเลือกจากผู้ที่เหมาะสม นอกจากมีคุณวุฒิ วิทยุฒิตามที่กำหนดไว้ในระเบียบราชการแล้ว ควรพิจารณา บุคลิกลักษณะความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลด้วย
  2. จัดตั้งกรรมการ จัดกลุ่มทำงานที่สนใจเป็นพิเศษในเวลาว่าง
  3. จัดห้องปฏิบัติการหลักสูตร จัดศูนย์กลางรวบรวมวัสดุอุปกรณ์การสอน เป็นแหล่งวิทยากรของครู
  4. การสาธิตการสอน ผู้มีทักษะสอนให้กลุ่มครูได้เห็นตัวอย่างการสอนที่ดี
  5. จัดประชุมทางวิชาการ ประชุมปฏิบัติการจัดทำอุปกรณ์การสอน
  6. การศึกษานอกสถานที่ พาครูไปทัศนศึกษาแหล่งวิชา หรือโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครู
  7. จัดองค์การวิชาชีพ เพื่อช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
  8. การฟังการบรรยาย จัดเชิญวิทยากรพิเศษมาบรรยายให้ครูฟังเฉพาะเรื่องที่กำลังอยู่ในความสนใจ หรือวิธีการสอนใหม่ๆ
  9. สังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาทางช่วยเหลือการสอนของครูให้ดีขึ้น
  10. การประเมินผลตนเอง แนะนำวิธีการประเมินผลตนเองให้ครูทดลองใช้ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและสร้างจุดเด่นแก่ตนเอง
  11. การแก้ปัญหากจากผู้รับการนิเทศ ขึ้นอยู่กับตัวผู้รับการนิเทศจะต้องใช้หลักวิชานิเทศทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ กระบวนการหมู่พวก เป็นต้น ใช้ให้เหมาะสมกาลเทศะ และควรประชาสัมพันธ์โครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจดีแก่ทุกฝ่าย
- สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ว่า ผู้นิเทศต้องปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับ ตัวบุคคล สถานที่ เกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การใช้เครื่องมือและการติดตามผล และที่สำคัญต้องมีคุณลักษณะเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการและมีคุณลักษณะที่ดีที่เอื้อต่อการนิเทศภายใน

## คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

### ความหมายของคุณลักษณะ

ลีลา สุวรรณนิมิตร (2533 : 38 ; อ้างถึงใน พชรินทร์ แก้วเจริญ. 2545 : 42) ได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณลักษณะ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Characteristics มีความหมายตามประมวลบัญญัติศัพท์ทางการศึกษา ของกรมวิชาการว่า หมายถึง “ลักษณะ” เช่นความเข้มใส ร่าเริง เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ครูควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัวเอง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 189) ได้ให้ความหมายของ “คุณลักษณะ” ว่า หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า “คุณลักษณะ” หมายถึง ลักษณะส่วนตัว หรือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลแต่ละบุคคล ที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้น ให้ปรากฏแก่ผู้อื่น

กรมวิชาการ (2545 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ลักษณะอย่างหนึ่งที่ครูควรปลูกฝังให้อยู่กับตัว มีหลายองค์ประกอบ และได้มีผู้จำแนกไว้แตกต่างกันที่น่าสนใจนำมาศึกษา และยังไม่มีย่อสรุปที่แน่ชัด หรือที่ได้รับการยอมรับกันโดยสากลว่า ผู้นิเทศที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร แนวคิดต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ทั่วไปจึงเป็นเพียงทัศนะส่วนตัวอันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละคน จึงเป็นการยากที่จะยึดถือแนวคิดของคนหนึ่งคนใดว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือมีมาตรฐาน

สรุปคุณลักษณะ ได้ว่า ลักษณะที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกด้านต่าง ๆ ลักษณะส่วนตัว หรือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลแต่ละบุคคล ที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้น ให้ปรากฏแก่ผู้อื่น

### คุณลักษณะของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

งานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มุ่งเน้นพัฒนา เพื่อให้ครูมีความรู้ มีทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น ผู้นิเทศจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านมีความรู้ ความสามารถในการเชิงวิชาการสูง มีความเข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ พฤติกรรมองค์กร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณลักษณะด้านการบริหาร และคุณลักษณะด้านการประเมินผล

ชารี มณีศรี (2542 : 34) กล่าวว่า งานของการนิเทศการศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการนิเทศจะเกิดขึ้น ก็โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษา ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียน ความสำเร็จนี้จะมีได้ก็ด้วยผู้นิเทศใช้ความสามารถของตนเองทุกด้าน ศึกษาอย่างเพียงพอด้านวิชาชีพ ที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

สุเทพ เมฆ (2534 : 52 ; อ้างถึงใน นันทากร คัมภีร์พงศ์. 2551 : 20-21) กล่าวว่า  
คุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษา ควรมีดังนี้ คือ

1. เป็นนักการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการ ความคิดริเริ่มงานหรือกิจกรรมทาง  
วิชาการในโรงเรียน

2. เป็นผู้มีประสบการณ์ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ
3. เป็นผู้ไม่นิยมใช้อำนาจในการทำงาน มีความเห็นใจเพื่อนร่วมงาน
4. เป็นผู้ใช้เวลาให้กับงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ของครู
5. เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา
6. มีความสามารถในการสอน
7. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอน การพัฒนาการ
8. เป็นที่ยอมรับการทำงานเป็นคณะ
9. มีความสามารถในการสื่อสารกับคนอื่น ได้ชัดเจน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 151) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำทางการสอน ต้องมีความรู้  
ทางการบริหารงาน จะช่วยให้การนิเทศทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ทางการบริหาร  
ของผู้นำควรมี 5 ประการ คือ

1. หลักการบริหารองค์การ
2. ภาวะผู้นำ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การตัดสินใจ
5. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ

ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ ได้แก่ ไวลส์ (Wiles.  
1975 : 23 - 24) กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณลักษณะในการนิเทศ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นำควรมีคุณลักษณะในการส่งเสริมความเป็นผู้นำ  
ให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น การชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน การเสนอแนะ  
ความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วม  
ปฏิบัติงาน

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำควรมีคุณลักษณะในการสร้าง  
บรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู  
การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน การสร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยแก่ผู้ร่วมงาน

3. ด้านกระบวนการกลุ่ม (Group Process) คุณลักษณะในด้านการสร้างวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่ม การวางแผนการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานร่วมกัน การประเมินผลการทำงานของกลุ่มและการสร้างวัตถุประสงค์ใหม่ในการทำงานของกลุ่ม

4. ด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) คุณลักษณะในด้านการสรรหาและการสับเปลี่ยนบุคลากร การจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่การงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก่กลุ่มปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ปัญหาในการวางแผนปฏิบัติงานครั้งต่อไป

5. ด้านการประเมินผล (Evaluation) คุณลักษณะในด้านการประเมินผลตามกระบวนการในการทำงาน การเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ อย่างมีระบบ การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ การตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมการประเมินผลตนเองและเพื่อนร่วมงาน

การที่ผู้นำในจะปฏิบัติหน้าที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ต้องมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่เอื้อต่อการนิเทศภายใน ทั้งนี้เพื่อให้คณะครูผู้รับการนิเทศเกิดการยอมรับซึ่งคุณลักษณะหรือคุณสมบัติแต่ละด้าน มีดังนี้คือ

#### คุณลักษณะในด้านการเป็นผู้นำ (Leadership)

ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน โรงเรียน ต้องเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครู และมาตรฐาน โรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ทำหน้าที่นิเทศต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น คือ ให้มีความรู้ลึกซึ้ง กว้างขวางในเรื่องการนิเทศ และเพื่อให้ทันต่อยุคสมัย ที่มีการเปลี่ยนแปลงในสังคม ผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถรอบตัว เพราะการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น ความรู้และทักษะของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพัฒนาและสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไปสู่จุดหมายที่กำหนด ซึ่ง แคทซ์ (Katz, 1972 : 30 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ชิดสิน. 2542 : 25) ได้แบ่ง ทักษะออกเป็น 3 ประเภท คือ ทักษะด้านเทคนิค ประกอบด้วย การพูด การเขียน การอ่าน การฟัง การสาธิตและการคิดคำนวณ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การพบปะพูดคุยกัน การสังเกต การร่วมกิจกรรม การแสดงบทบาท สมมติ และทักษะการเข้าใจปัญหา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รู้สาเหตุของปัญหา การวิพากษ์วิจารณ์ การรู้จัก วิธีสอบถาม ทักษะ 3 ประการนี้ผู้นำ หรือศึกษานิเทศก์มีส่วนเกี่ยวข้องความภาระงาน หน่วยงานขนาดเล็ก ทักษะทางเทคนิคมีความจำเป็นมากกว่าด้านอื่น ส่วนทักษะด้านสังคมหรือ การเข้าใจปัญหานั้น สำหรับหน่วยงานขนาดใหญ่ ซึ่งมีงานมากคนมาก ความยุ่งยากซับซ้อนของปัญหามีมาก

ชาวี มณีศรี (2542 : 135) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานต่างๆ คือ ผู้นำ หน่วยงานใดที่มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน หน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า

ไปด้วยดี แม้หลักการบริหารทั่วไปก็ได้เน้นองค์ประกอบสำคัญ 4 M คือ บุคลากร (Men) วัสดุ เครื่องมือ (Material) เงิน (Money) และการจัดการที่ดี (Management) ในรูป 4 M ที่สำคัญที่สุด คือ บุคคล (ผู้นำ) เพราะ บุคลากร คือ ผู้นำ เป็นหัวใจของหน่วยงานและสำคัญที่สุด คือ โรงเรียน ผู้นำ คือ ผู้บริหารโรงเรียน นำครู นำโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า นักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้นำหมุ่คณะให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความปรารถนาดี ด้วยความเต็มใจ มีความศรัทธา ความเชื่อถือ ซึ่งแตกต่างจากการบังคับบัญชา ซึ่งต่างจากผู้บริหาร เป็นผู้ที่มิอำนาจตามที่คนได้รับมอบหมายจากทางการให้เป็นผู้ปกครองรับผิดชอบ ในหน่วยงานของตนหากหน่วยงานใดมีทั้งผู้นำและผู้บริหารในบุคคลคนเดียวกัน หน่วยงานนั้นจะมีความเจริญก้าวหน้า

ซารี มณีศรี (2542 : 146 – 147) ได้ระบุลักษณะผู้นำที่ดีทางการนิเทศ ไว้ 12

ประการ คือ

1. ความซื่อสัตย์
2. ความรู้ ผู้ที่รู้งานย่อมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความกล้า มีความกล้า มีขวัญดี ในเมื่อตนเองทำถูกต้องแล้ว
4. ความตัดสินใจเด็ดขาด เป็นเรื่องของการปฏิบัติและความชำนาญ
5. ความเป็นที่เชื่อถือได้
6. ความริเริ่ม ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่ม

โดยการมอบงานและให้ดำเนินไปจนสำเร็จ

7. กาลเทศะ ผู้นำต้องรู้กาลเทศะในการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องยุ่งยาก
8. ความยุติธรรม การเลือกที่รักมักที่ชัง มีอคติเป็นสิ่งที่ทำลายขวัญของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากที่สุด
9. ความกระตือรือร้น การแสดงความสนใจอย่างมากในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำด้วยความเต็มใจ
10. การวางตัว ทำทาง ความประพฤติ อากัปกริยาและภาษาอยู่ในสภาพที่ได้มีการควบคุม
11. ความอดทน มีความอดทนเมื่อประสบกับความเหนื่อยยากลำบาก ความปวดร้าวทางกายและใจ
12. ความไม่เห็นแก่ตัว ผู้นำที่ดีจะต้องไม่เป็นผู้ที่เห็นแก่ตัว หากผลประโยชน์ใส่ตัว การพัฒนาคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย

12.1 การสร้างศรัทธาให้เกิดกับครู ให้ครูมองเห็นว่า เป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะนำเขาไป ในทางที่เจริญก้าวหน้า

12.2 มีความไว้วางใจเป็นผู้นำเชื่อถือ รู้จักให้อภัย รับฟังด้วยความจริงใจ เป็นผู้รับฟังเหตุผลและความต้องการ

12.3 เป็นที่พึ่งได้ หมายถึงเป็นที่พึ่งทางการงานว่าทำได้จริง ทำอย่างถูกต้อง รู้จักแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลือ และเป็นที่พึ่งทางใจ ปรึกษาส่วนตัวก็ได้อีกด้วย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 58-59) ได้สรุปหลักการของภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรอื่น ๆ ในขณะที่ทำหน้าที่ของผู้นำในการนิเทศไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำไม่ใช่ผลลัพธ์ในคุณลักษณะ ในบุคลิกภาพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือผลรวมบุคลิกภาพ
2. ภาวะผู้นำมีความแพร่หลายและจะแพร่กระจายไปยังกลุ่ม มันเป็นบทบาทของกลุ่มและมักกำหนดจากความคาดหวังของกลุ่ม
3. ภาวะผู้นำเป็นหน้าที่ของความถี่ของปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม
4. สถานะและตำแหน่งไม่จำเป็นต้องประกันถึงภาวะผู้นำ แต่จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ถ้าหากผู้นำมีสถานะและอำนาจในองค์กร
5. คุณลักษณะของผู้นำและคุณลักษณะของผู้ตาม สามารถแลกเปลี่ยนกันได้
6. ภาวะผู้นำจะได้รับการสนับสนุน โดยการดำรงไว้ด้วยระดับทางจิตวิทยาของกลุ่ม บางระดับ
7. ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของสถานการณ์ และได้ผลกระทบจากตัวแปรจำนวนหนึ่ง รวมทั้งความรู้สึกร่วมของเอกัตบุคคลที่มีต่อผู้นำ ปทัสถานของกลุ่ม สภาพองค์กร ความสามารถในการทำหน้าที่ของกลุ่มพิเศษของผู้นำและสมาชิก
8. ผู้ตามและหัวหน้าจะมองภาวะผู้นำในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป
9. ภาวะผู้นำสามารถสนับสนุนได้โดยการให้รางวัลและความพอใจในความต้องการของสมาชิก
10. ภาวะผู้นำควรสะท้อนความต้องการของคนและให้โครงสร้างและได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม เมื่อให้มีการตัดสินใจ
11. ภาวะผู้นำจะเกิดจากกลุ่ม เมื่อสมาชิกได้ให้ความต้องการและความคาดหวังของคนอื่นบรรลุผล ผู้นำอย่างเป็นทางการไม่สนองความคาดหวังของกลุ่ม



นอกจากนั้นในการปฏิบัติงานผู้ที่ทำหน้าที่นี้เทศจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมี  
ยุทธศาสตร์ในการทำงาน การเป็นผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้ทำหน้าที่นี้เทศ การนำที่มี  
ประสิทธิภาพเปรียบเสมือนดวงประทีปของหน่วยงาน และจะเป็นศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้  
ดำเนินงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ภาวिका ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทฉะบุตร (2542 : 27) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติและ  
คุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

### 1. คุณสมบัติด้านวิชาการ

- 1.1 มีความรู้ด้านวิชาชีพเป็นอย่างดี
- 1.2 มีความรู้ด้านความรู้ทั่ว ๆ ไปดี
- 1.3 มีประสบการณ์ในการบริหารและการปฏิบัติ

### 2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

2.1 มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี มีบุคลิกลักษณะดี แต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา มีวาจา  
ดี และวางตนเหมาะสม

2.2 มีบุคลิกภาพด้านจิตใจดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความอดทน กล้าหาญ  
มีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรม และมีอารมณ์ขัน

2.3 มีบุคลิกภาพด้านสังคมดี มีความเป็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม เห็น  
ประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว

### 3. คุณลักษณะทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

- 3.1 มีสติปัญญาฉลาด รับผิดชอบและมีความรับผิดชอบ
  - 3.2 มีความกล้าหาญ เด็ดขาด กระตือรือร้นในการทำงาน
  - 3.3 มีความสามารถในการตัดสินใจ
  - 3.4 มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น
  - 3.5 มีความสามารถในการประสานงานและมีผลงานที่ประสบผลสำเร็จ
- ทักษะในด้านการเป็นผู้นำของผู้นำเทศ (Leadership )

ลักษณะการนำทางการศึกษาโดยเฉพาะการนิเทศ เป็นการนำ ทาง ด้านวิชาการเน้น  
การส่งเสริม แนะนำ ช่วยเหลือ ปรับปรุงและแก้ไข ให้ครูมีการพัฒนาคุณภาพใน ด้านการเรียน  
การสอนให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำทางการนิเทศจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการเป็น  
ผู้นำ เพื่อส่งผลให้งานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ ได้ จึงมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะใน ด้านการเป็น  
ผู้นำที่สำคัญไว้ ดังนี้

วสันต์ ฝาซลา (2544 : 10) ได้กล่าวว่า ผู้มีเทศควรมีทักษะในด้านการเป็นผู้นำเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

1. การส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น
2. การชักนำให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน
3. การเสนอแนะความคิดเห็นให้กลุ่มในการวางแผนปฏิบัติงาน
4. การเสนอแนะแนวคิดและวิธีการสอนใหม่ ๆ ตลอดทั้งการแนะนำแหล่ง วัสดุ

อุปกรณ์ให้แก่ครู

5. การส่งเสริมให้ครูกล้าคิดและตัดสินใจได้
6. การสร้างขวัญ กำลังใจ และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน
7. การสร้างความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกใคร่ชอบพอซึ่งกันและกัน
8. การส่งเสริมให้ผู้อื่น ได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่
9. การแนะนำครูให้เป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน
10. การส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากแนวคิดดังกล่าวเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้มีเทศจะต้องมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำให้ผู้อื่นเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผนงาน การแนะนำให้ความรู้แก่ผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือและให้ ความร่วมมือ การสร้างขวัญกำลังใจ การตัดสินใจและแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถนำสมาชิกในกลุ่มให้ร่วมมือประสานงานกันด้วยดีดังนั้น การเป็นผู้นำจึงต้องประกอบด้วยศิลป์และศาสตร์ ในส่วนที่เป็นศาสตร์ คือ การเรียนรู้หลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ และที่เป็นศิลป์ คือ การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมจนเกิดทักษะหรือความชำนาญ

#### คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ โดยธรรมชาติ มนุษย์ทุกคนจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านส่วนตัวการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ของ มนุษย์ จึงเปรียบเสมือนสายใยที่ทําให้มนุษย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันหรือขัดแย้งกัน การเข้าใจ หลักของมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้ อย่างมีความสุข เพื่อให้เข้าใจในเรื่องมนุษยสัมพันธ์จึงมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ดังต่อไปนี้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 68) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือระหว่างกลุ่มชนตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป หรือระหว่าง บุคคลกับ

กลุ่มชน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจเป็นการสร้างสรรค์ร่วมกันทั้งทางตรง หรือทางอ้อม อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกกลุ่ม และสร้างความร่วมมือร่วมกับ กลุ่มในฐานะผู้นำ เข้าใจความต้องการของบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### ลักษณะของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้มีเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องที่ศึกษาใจคนเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อเกี่ยวข้องกับคน การเข้ากับคน การเอาชนะใจคน และการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง ผู้มีเทศจึงต้องมีคุณลักษณะของมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสามารถจูงใจคนให้เกิดความศรัทธา และความร่วมมือทำงานด้วยความเต็มใจ อันจะนำไปสู่การทำงานที่เกิดประสิทธิภาพ

#### ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้มีเทศ

มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องที่ศึกษาใจคนเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสาร ระหว่างมนุษย์ การเข้ากับคน การสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ และการสร้างเสริมกำลังใจ เป็นเรื่อง ที่เกี่ยวกับมนุษย์ ในการกระตุ้นส่งเสริมให้คนทำงานดีขึ้น และทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับ ผู้ตามเป็นไป ด้วยดี ในที่สุดก็จะได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นศาสตร์ที่มีหลักการ มีแนวทาง สำหรับฝึกฝน มิใช่เรื่องที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เป็นเรื่องที่อบรม ฝึกฝน ได้ ดังนั้น การที่ ผู้มีเทศ จะนำหลักการของมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญหรือที่เรียกว่า “ทักษะ” จึงมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะใน ด้านมนุษยสัมพันธ์ไว้ดังนี้

พรวรรณ์ ชิดสิน (2542 : 32) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของ ผู้มีเทศจำเป็นต้องมีมากกว่าด้านอื่น ๆ เพราะเป็นความสามารถในการเข้ากับคน ต้องรู้ว่าจะทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไร จะมีวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้ครูทำงานตามหน้าที่ได้อย่างไร และจะต้องเข้าใจ หลักหรือ ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งตรงกับพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 78) ได้กล่าวว่า ทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และ ก่อให้เกิดความสุขใจร่วมกัน มีความคล่องตัวในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนจนถึงการรู้จัก วิธีการ จูงใจคน

ปราโมทย์ ราชพิบูลย์ (2540 : 17) ให้รายละเอียดเกี่ยวกับทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้ คือ การเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น การรู้จักสัมภาษณ์หรือสอบถามผู้อื่น การรู้จักสังเกต

การรู้จักสนทนาและกล่าวถึงผู้อื่น การรู้จัก สะท้อนความรู้สึกและแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการอภิปราย การรู้จักแสดงบทบาทสมมติ

ซารี มณีศรี (2542 : 153) ได้กล่าวถึง หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ว่ามี ดังนี้

1. ให้การยอมรับนับถือคนอื่น ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยามคนอื่น
2. รู้ตน รู้ประมาณ
3. เข้าใจคนอื่น เห็นอกเห็นใจคนอื่น
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
5. มีความอดทน มีความมั่นคงทางอารมณ์
6. มีความจำดี เช่น สามารถจำชื่อคนได้
7. มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน ย่อมคลายบรรยากาศตึงเครียด
8. มั่นใจ มีความจริงใจต่อคนอื่น ในการช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส
9. เป็นคนเที่ยงตรง เปิดเผยตรงไปตรงมา
10. มีความแนบเนียนในการติดต่อ และถ่อมตน

หลักมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศ คือ ความเข้าใจคนอื่น ยอมรับนับถือ มีความจริงใจต่อกัน มีมิตรไมตรี จะประสบผลสำเร็จในการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนได้

มนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศภายใน คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้เป็นอย่างดี การนิเทศสมัยใหม่เน้นเรื่องการทำงานร่วมกัน เพราะการศึกษาเป็นเรื่องที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะบันดาลให้ผลผลิตได้ยาก หากขาดความร่วมมือจากบุคคลอื่น

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นิเทศจึงควรมีทักษะ ในด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับเรื่อง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสร้างความเป็นกันเอง การยอมรับนับถือ การสนใจในปัญหาและความต้องการของครู การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแสดงกิริยามารยาทที่ดี การแสดงความจริงใจ การเข้าใจผู้อื่น การปรับปรุงตนเอง การรู้จักประนีประนอม การวางตนให้เป็นที่ศรัทธา การกล่าวคำติชม และการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสูง

#### คุณลักษณะด้านกระบวนการกลุ่ม

งานนิเทศเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับกลุ่มคน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ของครู และ ส่งเสริมความงอกงามของครู ผู้นิเทศจะต้องมีความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงานนิเทศภายในโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่ากระบวนการ กลุ่มไว้ ดังนี้

ซารี มณีศรี (2542 : 45) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการกลุ่ม หมายถึง การร่วมแรงร่วมใจและร่วมสมองกันคิด เพื่อปฏิบัติงานที่ทุกคนในหมู่คณะมีส่วนเป็นเจ้าของและมีประโยชน์ร่วมกัน กระบวนการกลุ่มเกิดขึ้นได้ตั้งแต่บุคคล 2 คนขึ้นไปที่มีความมุ่งหมายตรงกัน มาร่วมกันคิดร่วมกันทำงานอย่างเดียวกันให้เป็นผลสำเร็จ

ทิสนา แคมมณี (ม.ป.ป. : 18) ได้ประมวลความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องของพลัง ดังนั้นการทำงานใด ๆ แต่เพียง คนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นไปได้ยาก การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยเฉพาะการทำงาน ใหญ่ หรือที่สลับซับซ้อน

2. มนุษย์ทุกคนที่มีความจำกัด และความแตกต่างในเรื่องของสติปัญญา และความสามารถ การคิดทำงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องใช้ความคิดจากหลาย ๆ คน เพราะหลายคนสามารถช่วยกันคิดช่วยกันดู ได้กว้างขวางรอบขอบยิ่งขึ้น

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพา อาศัยซึ่งกัน และกัน การที่มนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคมนี้ ก็เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะมี ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มี โอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นการ ตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4. ลักษณะสังคมปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องมีการทำงานร่วมกันในทุกระดับ และทุกองค์การ หากเราไม่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมแล้ว ก็จะเกิดปัญหาไปในทุกระดับ ทุกองค์การ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่ และความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน และประเทศ

5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยว

6. การที่บุคคลได้มีโอกาสร่วมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บุคคลได้ เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดเป็นความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น ในขณะที่เดียวกันความเจริญส่วนบุคคลก็จะ ส่งผลให้กลุ่มเจริญงอกงามตามไปด้วย

จากแนวคิดของนักการศึกษาจะเห็นได้ว่า ถ้าสมาชิกภายในกลุ่มคำนึงถึง หลักการและวิธีการในการปฏิบัติงานเป็นทีมแล้ว ผลการดำเนินงานก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดตามที่ สมาชิกทุกคนภายในกลุ่ม ได้ตั้งเป้าหมายไว้

#### หลักการทำงานเป็นทีมหรือกระบวนการกลุ่ม

การทำงานจะสำเร็จได้ผลดีจะต้องมาจากความคิดเห็นและการร่วมกันปฏิบัติงานของบุคคลหลายฝ่าย โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รู้จักอักษราศัย ได้เรียนรู้ความสามารถของกันและกัน

ได้แสดงความคิดเห็นและได้เห็นความเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดี ซึ่งการทำงานของกลุ่มจะเกิดประสิทธิภาพได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักการและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปโดยราบรื่นและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังที่ สเปียร์ (Spears, 1953 : 38 ; อ้างถึงใน พรพรรณ ชิตสิน, 2542 : 34) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานของกลุ่มที่ดีมีประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะการนำและการปฏิบัติที่ดี จะทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถพื้นฐานในการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม
2. ผู้นำเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ
3. ความร่วมมือประสานงานภายในกลุ่มไม่ได้ทำให้การเป็นผู้นำของผู้ใดลดลง แต่ยังคงมีความรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศของกลุ่ม และรักษาสภาพการณ์ของกลุ่มไว้
4. กลุ่มจะทำงานร่วมกันได้อย่างดี เมื่อเข้าใจตรงกันในเหตุผลที่เข้ามารวมกัน
5. ภายใต้อำนาจที่ดี ภาวะผู้นำแต่ละคนจะกลายมาเป็นลักษณะของกลุ่ม
6. กลุ่มที่ต้องมีการพบปะกันบ่อยๆ การรายงาน การสอบถาม ฯลฯ ไม่สามารถใช้แทนการประชุมกลุ่มได้
7. ผู้นำจะต้องใช้ความอดทนในการที่จะนำกลุ่มให้มาถึงระดับความก้าวหน้าของคนในกลุ่มต้องการ
8. การทำงานในกลุ่มจะมีประสิทธิภาพ ถ้าสมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณค่าของเขามีความสำคัญ
9. ผู้นำที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่จะคุ้มครองกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับที่ทิสนา เขมมณี (ม.ป.ป. : 25) ได้ประมวลความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องของพลัง ดังนั้นการทำงานใดๆ แต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นไปได้ยาก การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยเฉพาะการทำงานใหญ่ๆ หรือที่สลับซับซ้อน

2. มนุษย์ทุกคนที่มีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องของสติปัญญาและความสามารถ การคิดจะทำงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องใช้ความคิดจากคนหลายๆ คน เพราะหลายคนสามารถช่วยกันคิดช่วยกันดูได้กว้างขวางรอบคอบขึ้น

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การที่มนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคมนี้ก็เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4. ลักษณะของสังคมปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องมีการทำงานร่วมกันในทุกระดับทุกองค์การ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของสถาบันและของประเทศ
5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยว
6. การที่บุคคลได้มีโอกาสสามารถร่วมกันทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดเป็นความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น ในขณะที่เดียวกันความเจริญส่วนบุคคลที่จะส่งผลให้กลุ่มเจริญงอกงามตามไปด้วย

จากแนวคิดของนักการศึกษาจะเห็นได้ว่า ถ้าสมาชิกภายในกลุ่มคำนึงถึงหลักการและวิธีการในการปฏิบัติงานเป็นทีมแล้ว ผลการดำเนินงานก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดตามที่สมาชิกทุกคนภายในได้ตั้งเป้าหมายไว้

#### คุณลักษณะในด้านกระบวนการกลุ่มของผู้นิเทศ

กระบวนการกลุ่มเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคล ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ปัญหา ซึ่งในการนิเทศนั้นมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การปรับปรุงสภาพการเรียนรู้ การสอนให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับว่า การรวมเอาบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ย่อมจะอำนวยผลให้การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ดังที่ ไวลล์ (Wiles, 1975 : 23 - 24) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะในด้านกระบวนการกลุ่มเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การสร้างวัตถุประสงค์ในการทำงานกลุ่ม (Group Objective) เพื่อทุกคนจะได้รับทราบจุดหมายปลายทางของงาน ผู้นิเทศที่ดีจึงควรพยายามให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนได้รับความมุ่งหมายของงานนั้นๆ
2. การอภิปรายร่วมกัน (Group Discussion) เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกันในระหว่างการอภิปราย ผู้นิเทศจะต้องให้กำลังใจ ซึ่งแนวทางประสานความคิดเพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น
3. การตัดสินใจร่วมกัน (Group Decision) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลว่าจะยึดแนวทาง การดำเนินการอย่างไร การตัดสินใจร่วมกันย่อมนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกัน ผู้นิเทศจะต้องพยายามหาวิธีการ ให้แนวคิดและนโยบายในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มให้ได้
4. การดำเนินงานร่วมกัน (Group Action) ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้ตัดสินใจไว้ ผู้นิเทศควรหาวิธีมอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึง
5. การประเมินผลงานร่วมกัน (Group Evaluation) ในการประเมินผลที่ดีควรประเมินให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยประเมินออกมาเป็นขั้นตอน และประเมินผลรวมสรุปว่ามีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ควรจะแก้ไขหรือได้แก้ไขปรับปรุงอย่างไร

6. การสร้างวัตถุประสงค์ใหม่ในการทำงานของกลุ่ม (New Group Objection) จะใช้ผลที่ได้จากการประเมินผลร่วมกันมาประกอบการพิจารณา

วสันต์ ผาซลา (2544 : 10) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะในด้านกระบวนการกลุ่มเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การสร้างวัตถุประสงค์ใหม่ในการทำงานของกลุ่ม เพื่อทุกคนจะได้รับทราบจุดหมายปลายทางของงาน ผู้นิเทศที่ดีจึงควรพยายามให้สมาชิกทุกคนได้รู้ จุดมุ่งหมายของงานนั้น ๆ
2. การอภิปรายร่วมกัน เพื่อวางแผนการทำงาน ร่วมกันใน ระหว่างการอภิปราย ผู้นิเทศ ต้องให้กำลังใจ ซึ่งแนวทางประสานความคิด เพื่อให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็น
3. การตัดสินใจร่วมกัน การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลว่า จะยึดแนวทางการดำเนินการอย่างไร การตัดสินใจร่วมกันย่อมนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกัน ผู้นิเทศ จะต้องพยายามหาวิธีการให้แนวคิด และนโยบายในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จากการตัดสินใจของกลุ่ม ให้ได้
4. การดำเนินการร่วมกัน ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้ ตัดสินใจไว้ ผู้นิเทศควรหาวิธีมอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึง
5. การประเมินผลงานร่วมกัน ในการประเมินผลที่ดี ควรจะประเมินให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยประเมินออกมาเป็นขั้นตอน ประเมิน ผลรวมสรุปว่ามีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ควรจะแก้ไขหรือได้แก้ไขปรับปรุงอย่างไร
6. การสร้างวัตถุประสงค์ใหม่ในการทำงานของกลุ่ม จะใช้ผลที่ได้จากการประเมินผลร่วมกันมาประกอบการพิจารณา

#### บทบาทของผู้นิเทศในฐานะผู้นำกลุ่ม

ประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มขึ้นอยู่กับความสามารถด้านต่างๆ ของผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะต้องรู้และเข้าใจอย่างชัดเจนว่าคนกำลังทำอะไร มีความสามารถในการดำเนินงานเพียงใด ดังที่ กวินน์ (Gwynn, 1974 : 27 ; อ้างถึงใน พรวิรัตน์ ชิดสิน, 2542 : 37) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นิเทศในฐานะผู้นำกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ริเริ่ม (Initiator) เป็นผู้เสนอความคิดใหม่ กำหนดจุดมุ่งหมายของปัญหา เข้าใจลักษณะความคิดของกลุ่ม เสนอแนะจุดประสงค์ตามแนวความคิดนั้น
2. เป็นผู้นำทาง (Oriento) เป็นผู้ช่วยกลุ่มวางจุดมุ่งหมายและกำหนดแนวทางรวบรวม แยกแยะข้อมูลเหตุการณ์ต่าง ๆ
3. เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ช่วยให้มีการสื่อความหมายของสมาชิก ภายในกลุ่มให้กลุ่มมีความเข้าใจตรงกัน



4. เป็นผู้ให้กำลังใจ (Encourager or Stimulator) เป็นผู้คอยกระตุ้นเชื่อเชิญให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกลุ่ม รวมถึงการยอมรับบทบาทของผู้อื่น
5. เป็นผู้ประสานงาน (Harmonizer) เป็นผู้ที่สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ยอมรับว่าเห็นความแตกต่างกันมีประโยชน์และจำเป็นสำหรับความก้าวหน้า
6. เป็นผู้สรุป (Summarizer or Synthesizer) เป็นผู้มีหน้าที่สรุปสิ่งที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มและนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้
7. เป็นผู้เสาะหาข้อเท็จจริง (Fact Seeker or Information Finder) ต้องเป็นผู้ได้ถามถึงข้อมูลความจริง ตัวอย่างหรือหลักการต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาปัญหาหรือแก้ปัญหา
8. เป็นผู้ประนีประนอม (Compromiser) เป็นผู้ประสานงานแนวความคิดของสมาชิกพยายามแก้ความขัดแย้งในกลุ่ม
9. เป็นผู้ให้ข้อเท็จจริง (Resource Person or Consultant) เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาใด ๆ เฉพาะเรื่องที่จะให้ข้อมูลความจริงหรือตัวอย่างประสบการณ์
10. เป็นผู้จัดการ (Arranger) เป็นผู้กระตุ้นเตรียมสถานที่ประชุม สัมมนา คู่มืออำนวยความสะดวก เช่น จัดให้มีเครื่องขยายเสียง เครื่องดื่ม และอุปกรณ์ที่ใช้เป็นต้น
11. เป็นโฆษก (Spokesman) แดงผลการประชุม
12. เป็นผู้บันทึก (Recorder or Secretary)
13. เป็นผู้ประเมินผล (Evaluator) เป็นผู้เปรียบเทียบข้อมูล ประเมินผลความก้าวหน้าและวางมาตรฐานการทำงานขั้นต่อไป
14. เป็นผู้สังเกตการณ์ (Observer or Analyzer) เป็นผู้วิเคราะห์รายงานกลุ่มเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่ม แหล่งวิชาการที่ใช้ว่าเหมาะสมหรือไม่
15. เป็นผู้มีอาวุโส (Status Roles) เป็นที่เคารพนับถือทั้งในและนอกกลุ่ม  
พรวรรค์ ชิดสิน (2542 : 37) กล่าวว่า การทำงานเป็นกลุ่มเป็นการจัดกลุ่มอย่างมีระบบ ความสามารถของสมาชิกในกลุ่มมีส่วนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในบทบาทของผู้นำและผู้ตาม กระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้
  1. กำหนดปัญหา ทำความเข้าใจกับปัญหาให้แจ่มแจ้ง
  2. จัดลำดับความสำคัญของปัญหา
  3. สืบหาปัญหา พิจารณาวิธีการแก้ปัญหาที่อาจเป็นไปได้ กระบวนการเบื้องต้น คือการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบ รวบรวมจัดประเภทของข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งหมด พิจารณาแก้ปัญหาที่มีผู้เสนออย่างรอบคอบ ตัดสินปัญหาโดยยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก
  4. ประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ในการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหา

5. ทดสอบและประเมินผลกิจกรรมของกลุ่ม
6. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้ทราบ

กล่าวได้ว่า บทบาทของผู้นิเทศในฐานะผู้นำกลุ่มนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะงานนิเทศเป็นงานที่จะต้องทำร่วมกับกลุ่มคนโดยมุ่งให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนั้นผู้นิเทศจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้วิธีการใช้พลังของกลุ่มทำงานให้เกิดประโยชน์ โดยมีการสร้างวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่ม การอภิปรายร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การดำเนินงานร่วมกัน การประเมินผลงานร่วมกัน และการตั้งจุดมุ่งหมายสำหรับงานครั้งต่อไป รวมทั้งต้องรู้วิธีการประสานงานภายในกลุ่มด้วย ผู้นิเทศจึงต้องฝึกฝนทักษะในด้านกระบวนการกลุ่มให้เกิดขึ้นในตัวเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### คุณลักษณะในด้านการบริหารงานบุคคล

คนเป็นผู้บันดาลให้ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหรือ การจัดการใด ๆ ก็ตาม คนย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้จัดงาน ซึ่งรวมถึงการริเริ่ม วางแผน การบริหาร การกำกับการ ตลอดไปจนถึงการดำเนินงาน และคอยปรับปรุงงาน คนจึงเป็น ทรัพยากรที่มีค่าเมื่อมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้คนให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถและ การบำรุงขวัญที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงมี นักการศึกษาได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

ซารี มณีศรี (2542 : 211) กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ครูนั้น นอกจากสนับสนุนให้ครูได้ร่วมวางแผนการสอนร่วมกัน สังเกตการณ์สอนกันและกัน การอำนวยความสะดวกให้มีโอกาสเพิ่มพูนศึกษาดูงานเพิ่มเติมแล้ว วิธีที่จะดำเนินการแทบเป็นปกติ หรือความรู้เป็นงานประจำของการนิเทศการศึกษา คือ การฝึกอบรมประจำการและการประชุม อบรมส่วนใหญ่คือ บรรยาย หลังการอบรมมิได้มีการติดตามผลการอบรม ควรใช้วิธีให้ครูกิจวิธี ทำงานที่คิดขึ้น แก้ปัญหาของตนเองได้และนำความรู้ความคิด ไปใช้ในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยใช้วิธีการหลายวิธี เช่น การอภิปราย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ทำงาน เป็นกลุ่ม สังเกตการณ์สอน การศึกษานอกสถานที่และควรหาวิธีติดตามประเมินผลการอบรมด้วย วิธีต่าง ๆ

นิโกร (Nigro. 1985 : 20 ; อ้างถึงใน พรวิรัตน์ ชิดสิน. 2542 : 39) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะการคัดเลือกสรรหาคนใหม่เข้าทำงาน และการใช้คนที่มืออยู่แล้ว ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพสูงสุดและได้ผลงานมากที่สุด

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล คือ การจัดการเกี่ยวกับคนผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้เพียงพอ เพื่อการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์

สูงสุด พร้อมทั้งบำรุงรักษา ส่งเสริมให้กำลังใจผู้ปฏิบัติให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จของหน่วยงานตามจุดมุ่งหมาย

#### การเสริมสร้างขวัญให้กับบุคลากร

การสร้างขวัญกำลังใจ เป็นสิ่งที่ผู้นำทุกระดับควรตระหนัก เพราะความพอใจในการทำงานเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ชารี มณีศรี (2542 : 215) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญกำลังใจมีหลายวิธี ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีต่องาน การทำงานเพื่อส่วนรวม ปลุกฝังทัศนคติที่ดีให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ทุกคนมีความรักงาน กระตือรือร้นในการทำงาน
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ให้การยอมรับนับถือระหว่างกันและกัน
3. ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำความดี การชมเชยควรคำนึงถึงกาลเทศะ มีเหตุ มีผล มาจากความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อ ทำให้คำชมหมดความหมาย
4. เอาใจใส่เรื่องสวัสดิภาพ ให้ความสนิสนมพอสมควร ทักทายปราศรัยได้ถาม ข่าวดราวทุกข์สุขในโอกาสอันควร ซึ่งเป็นการปลุกใจ
5. ให้สมาชิกมีโอกาสสำรวจ หรือออกแบบสอบถามทั่วไปในการทำงานเพื่อจะหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งการรักษาน้ำใจในการทำงานด้วย
6. มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป
7. สถานที่ทำงานดี จัดสถานที่ให้ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร
8. ให้ทุกคนมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน หากบุคคลใดมีความคิดริเริ่มที่ดีมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ควรยกย่องชมเชย เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น

นอกจากนี้ ไวลล์ (Wiles. 1975 : 24 - 25) ได้เสนอวิธีสร้างขวัญ ไว้ดังนี้

1. เสถียรภาพและความสะดวกสบายในเรื่องของที่อยู่อาศัย (Security and a Comfortable Living) ชีวิตความเป็นอยู่มีปัจจัย 4 ที่ไม่ขาดสนลำบาก มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ไม่ถูกคุกคามจากสังคม มีหลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการดำรงชีวิตหลังจากออกจากงาน
2. บรรยากาศที่ดีของการทำงาน (Pleasant Working Conditions) บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศที่มีมิตรไมตรีของเพื่อนร่วมงาน
3. ความเป็นส่วนหนึ่ง (A Sense of Belonging) เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้ร่วมงานไม่มีความรู้สึกเดียวดาย โดยเฉพาะผู้มาทำงานใหม่อาจไม่คุ้นเคยทั้งสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน สร้างบรรยากาศการยอมรับ การมีส่วนร่วม

4. ความยุติธรรม (Fair Treatment) หากแต่ละบุคคลรู้สึกว่าคุณเองถูกเอาเปรียบ ความเชื่อถือ ความร่วมมือจะหายไป
5. ต้องการความสำเร็จของงาน (A Sense of Achievement) สามารถทำงานได้สำเร็จ และก้าวหน้า การที่มีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานสำเร็จ มีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญ
6. คนสำคัญ (A Feeling of Importance) คนเป็นผู้มีความสำคัญในงานหรือเป็นกรรมการ ต้องการการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (A Part in Polity Formulation) คนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ระบบประชาธิปไตยที่ถือว่าดีเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น
8. ระดับการยอมรับนับถือตนเอง (Maintain Self-respect) คนมีอิสระที่จะคิดทำงาน มีใจยอมรับ (Yes Man) แต่ฝ่ายเดียว

จากแนวคิดดังกล่าวของนักการศึกษาดังกล่าว จะเห็นว่า ขวัญกำลังใจมีบทบาทต่อการทำงานทุกประเภท ขวัญกำลังใจมิได้หมายถึง การตอบสนองทางด้านกายภาพเพียงอย่างเดียว หากแต่รวมถึงการตอบสนองทางด้านจิตใจ ด้วยการที่สมาชิกในกลุ่มมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เรียนรู้จิตใจของกันและกัน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

#### ทักษะในการบริหารงานบุคคลของผู้นิเทศ

การบริหารงานบุคคล จัดอยู่ในขอบข่ายส่วนที่เป็นการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง ไวลล์ (Wiles, 1975 : 24 - 25) ได้กล่าวถึงทักษะในการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การสรรหาสมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติงาน
2. การจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่การงาน
3. การให้คำปรึกษาแก่กลุ่มปฏิบัติงาน
4. การช่วยเหลือให้กำลังใจแก่กลุ่มปฏิบัติงาน
5. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่
6. การสับเปลี่ยนตัวบุคลากร
7. การจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของครู
8. การวิเคราะห์ปัญหาในการวางแผนปฏิบัติงานครั้งต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับ วสันต์ ฆาขลา (2544 : 10) ได้กล่าวถึงทักษะในการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การสรรหาสมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติงาน

2. การจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่การงาน
3. การให้คำปรึกษาแก่กลุ่มปฏิบัติงาน
4. การช่วยเหลือให้กำลังใจแก่กลุ่มปฏิบัติงาน
5. การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่
6. การสับเปลี่ยนตัวบุคลากร
7. การจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของครู
8. การวิเคราะห์ปัญหาในการวางแผนปฏิบัติงานครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร เพราะทุกงานของหน่วยงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเล็กหรือใหญ่จะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และทักษะในการบริหารงานบุคคลของผู้นิเทศ ในการสรรหาสมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติงาน การจัดวางตัวบุคคล การให้คำแนะนำปรึกษาแก่กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การสับเปลี่ยน ตัวบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้ การช่วยเหลือให้กำลังใจแก่กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อวางแผนปฏิบัติการในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### คุณลักษณะในด้านการประเมินผล

การประเมินผล เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการนิเทศภายใน โรงเรียน ทั้งนี้เพราะกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนดำเนินการตามสภาพปัญหา และวางแผนกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การประเมินผลงานจะเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไป ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะในการประเมินผล คือ ผู้นิเทศควรมีการประเมินตนเอง และประสิทธิภาพของผลการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง การประเมินผลไว้ดังนี้

วสันต์ ฝาซลา (2544 : 10) กล่าวถึง คุณลักษณะในด้านการประเมินผลของผู้นิเทศเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การประเมินผลตามกระบวนการในการทำงาน
2. การเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ อย่างมีระบบ
3. การประเมินผลตามวัตถุประสงค์
4. การช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานของกลุ่มได้
5. การช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการในการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้น

6. การช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติในการนำผลที่ประเมินได้มา ปรับปรุง  
การทำงานของตนเอง

7. ส่งเสริมการประเมินตนเอง

8. การประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางที่จะ ปรับปรุง  
วิธีการทำงานให้ดีขึ้น

กู๊ด (Good. 1973 : 27 ; อ้างถึงใน พรวรรตน์ ชิดสิน. 2542 : 40) ได้กล่าวว่า  
การประเมินผล หมายถึง กระบวนการค้นหาหรือตัดสินค่าของสิ่งที่ต้องการทราบ โดยมีหลักเกณฑ์  
และไวลส์ (Wiles. 1975 : 26-27) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะในด้านการประเมินผล  
ของผู้นิเทศเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การประเมินผลตามกระบวนการในการทำงาน

2. การเก็บรวบรวมหลักฐานต่างๆ อย่างมีระบบ

3. การประเมินผลตามวัตถุประสงค์

4. การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานของกลุ่มได้

5. การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการในการทำงานของ  
กลุ่มให้ดีขึ้น

6. การช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติในการนำผลที่ประเมินได้มาปรับปรุง  
การทำงานของตนเอง

7. ส่งเสริมการประเมินผลตนเอง

8. การประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงวิธีการ  
ทำงานให้ดีขึ้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาจะเห็นว่า การนิเทศการศึกษาไม่ได้เน้นการให้  
คำแนะนำช่วยเหลือเพียงอย่างเดียว แต่รวมหมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย การนิเทศ  
การศึกษาที่ดีควรเป็นวัฏจักรคือ ศึกษาสภาพปัญหา วางแผน กำหนดงาน หรือกิจกรรม ปฏิบัติ  
ตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเริ่มงานใหม่ เป็นวัฏจักรต่อไป ไม่มีสิ้นสุด ดังนั้น  
ทักษะการประเมินผลจึงเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้นิเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ  
ในการทำงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้

### หลักการประเมินผลในการนิเทศ

การประเมินผลเป็นการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าบังเกิดผลดีเพียงไร ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีหลักการในการประเมินที่ดี จึงจะทำให้การประเมินผลประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังที่ เจมส์ (James. 1978 : 72 ; อ้างถึงใน พรวิรัตน์ ชิคสิน. 2542 : 41) และคณะได้ให้หลักการประเมินผลไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการนิเทศควรเป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศการศึกษา
2. การประเมินผลควรเป็นการทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอไม่สิ้นสุด
3. การประเมินผลเป็นการประเมินจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเพื่อเป็น

การปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ วิธีสอน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

4. โปรแกรมการนิเทศจะสำเร็จได้ ควรประเมินตามจุดประสงค์และผลที่เกิดจาก

การสอน

5. ควรประเมินผลระบบ โรงเรียนทั้งหมด
6. การประเมินผลจะประสบผลสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

ในโรงเรียน

7. การรวบรวมจัดสถิติและแปลผล เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลทางการนิเทศ

การศึกษา

8. การประเมินผลจะต้องพิจารณาจากผลของทุกสถานการณ์ คือ ทางการเรียนและ

แนวทางการสอน

ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ชารี มณีศรี (2542 : 218) ที่ได้ให้หลักการประเมินผลของ  
ผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. ควรครอบคลุมทั้งระบบ เช่น บัญชีทางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าชั้น

การบริหารโรงเรียน การนิเทศ อุปกรณ์การเรียน สื่อการเรียน ฯลฯ

2. ควรจะร่วมมือกันทุกคนในการประเมินผล เพื่อให้ได้ผลครบถ้วน

3. ควรจะยึดหลักเกณฑ์ที่เที่ยงแท้ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแบบของการประเมินผล

ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การวัดการศึกษา จุดประสงค์ของคณะครู เกณฑ์ที่จะวัดผล

สถานการณ์จะแตกต่างกันตามลักษณะของงาน

4. ควรเป็นการวินิจฉัย เป็นการประเมินที่บอกสาเหตุได้ ซึ่งจะสะดวกในการแก้ไขต่อไป

5. ควรต่อเนื่องกัน เป็นทั้งแบบประเมินย่อยและประเมินรวม

6. ควรแสดงผลให้เกิดประโยชน์ การประเมินที่ไม่อาจนำผลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน นอกจากเป็นการเสียเวลาแล้วยังทำให้สิ้นศรัทธาในการจัดโครงการประเมินผลอีกด้วย การประเมินผลนั้นอาจจะกระทำได้โดยบุคคลผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ (การประเมินผลภายใน) และกระทำโดยหน่วยงานภายนอกหรือบุคคลผู้มีความสามารถ (การประเมินผลภายนอก) โดยหลักการที่ดีการประเมินตนเองจึงเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดังนั้นผู้เทศมีหน้าที่สำคัญในการช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น โดยการให้ครูได้มีการประเมินตนเอง ซึ่ง พรวิรัตน์ ชิตสิน (2542 : 44) ได้กล่าวไว้ว่าผู้เทศมีส่วนช่วยเหลือแนะนำการแก้ปัญหานั้นได้ สิ่งที่จะช่วยให้ผู้เทศประเมินผลงานของครูได้มีหลายประการดังต่อไปนี้คือ

1. การสังเกตการสอนของครูเท่าที่ได้บันทึกอย่างเที่ยงธรรม
2. การสังเกตในโอกาสที่มีส่วนร่วมในการประชุม
3. เอกสารหรือหลักฐานบางอย่างที่ได้จากการนิเทศการศึกษาว่า ครูมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์หรือไม่อย่างไร

4. สังเกตพฤติกรรมของครู

5. สังเกตความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจของครูตลอดจนเจตคติที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู

6. พิจารณาถึงปริมาณของงานในหน้าที่ของครูว่ามีมากน้อยเพียงไร ถ้ามีมากเกินไป โอกาสที่ครูจะหาทางประเมินคุณค่าผลงานของตนเองก็ย่อมจะยากหรือมีน้อย

7. สังเกตคุณภาพของงาน นั่นคือ ผลการสอนเด็กดูที่ตัวเด็กที่ครูสอนและผลการเรียนของเด็กแต่ละคน

8. ใช้แบบสอบถามให้ครูได้มีโอกาสพิจารณาตนเองว่ามีจุดอ่อนควรปรับปรุงแก้ไขเพียงไร

9. ใช้แบบสอบถามนักเรียนถึงผลการสอนของครูหรือผลการเรียนของนักเรียนว่านักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ครูสอนนั้นเพียงไร



จากคำกล่าวข้างต้น ผู้นิเทศควรดำเนินการช่วยให้ครู ได้รู้จักประเมินงานของตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเชื่อมั่น ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งผู้นิเทศจะต้องให้เทคนิคและทักษะเข้าช่วย เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

#### วิธีการประเมินผลงานนิเทศ

การประเมินเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ผู้นิเทศจึงต้องการทราบวิธีการในการนิเทศในแต่ละครั้งเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการประเมิน ดังที่ พรสวรรค์ ชิดสิน (2542 : 46) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลไว้ดังนี้

1. วัดและประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือวัดและประเมินผลรวมทั้งหมด เมื่อได้ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว
2. วัดวิธีปฏิบัติ เช่น ทำได้รวดเร็ว หรือเรียบร้อยเพียงใด หรือผลที่ได้จากการปฏิบัติว่าได้ตามเป้าหมายหรือไม่
3. วัดในด้านคุณภาพว่าได้ผลดีเพียงใด หรือวัดในด้านปริมาณ คือ ได้ผล มากน้อยเพียงใด

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านการประเมินผลของผู้นิเทศภายในโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้นิเทศในการตีค่า ผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่า บังเกิดผลดีเพียงใด โดยจะต้องสร้างเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรงและกำหนด หลักเกณฑ์หรือมาตรฐาน สำหรับตัดสินคุณค่า ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงปัญหาของแผนการดำเนินงาน และปัญหาของแต่ละบุคคลดีขึ้น จะเห็นได้ว่า การนิเทศการศึกษา ไม่ได้เน้นการให้คำแนะนำช่วยเหลือเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย การนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นวัฏจักร คือ ศึกษาสภาพปัญหา วางแผน กำหนดขั้นตอนงานหรือ กิจกรรม ปฏิบัติตามแผนและประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเริ่มงานใหม่ เป็นวัฏจักรต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ทักษะการประเมินผลจึงเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ทรงยศ หล้าสุข (2550 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในการทำหน้าที่นิติศกภายในของโรงเรียนในเขต พื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ในทัศนะของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์และวุฒิทางการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน พบว่า 1) ครูผู้สอนของโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในการทำหน้าที่นิติศก 2) ครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในการทำหน้าที่นิติศกภายในแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 3) ครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่มีวุฒิ ทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในการทำ หน้าที่นิติศกภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 4) ครูผู้สอนในเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในการทำ หน้าที่นิติศกภายในมากเป็นอันดับแรกของแต่ละด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถ คือ ผู้บริหารไม่นิติศกภายในอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ 2) ด้าน มนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารไม่มีมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหาร ไม่วางตัว เป็นกลาง 4) ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารไม่ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายไม่ถูกกาลเทศะ 5) ด้านการวัดและ การประเมินผล คือ ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล

พัชรินทร์ แก้วเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้นิติศกภายในวิทยาลัยเทคนิคในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1. ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิติศกภายในวิทยาลัยเทคนิคในภาคใต้. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคที่ ดิดชายแดน ไทย-มาเลเซีย กับครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคที่ไม่ดิดชายแดน ไทย-มาเลเซีย มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิติศกภายในของวิทยาลัยเทคนิคในภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

พรวิรัตน์ ชิดสิน (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาทักษะการนิติศกของ ผู้นิติศกใน โรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ผู้นิติศกมีทักษะการนิติศกตามการรับรู้ของตนเอง อยู่ใน ระดับมากทั้ง 5 ทักษะ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์, ทักษะ ด้านกระบวนการกลุ่ม, ทักษะด้านการเป็นผู้นำ, ทักษะ ด้านการบริหารงานบุคคล และทักษะ ด้านการประเมินผล

อรสา ห้อยระย้า (2543 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจกรรมนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อ แยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถภาพด้านการแก้ปัญหาคัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง และการปฏิบัติการกิจกรรมนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อแยกพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าด้านการปฏิบัติการกิจกรรมนิเทศศึกษาด้านการวิจัย เชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ การกิจกรรมนิเทศ การศึกษาโดยภาพรวม คือ สมรรถภาพด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบหมายงาน บุคลากร และ ด้านการสร้างทีมงาน

เสถียร เทียงธรรม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุตรธานี พบว่า การปฏิบัติการการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุตรธานี ตามกระบวนการนิเทศภายในทั้ง 5 ขั้นตอน ตามทฤษฎะ ของผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้าหมวดวิชาของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมทุกชั้นอยู่ใน ระดับมาก โดย โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วน โรงเรียนขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละชั้นและรายข้อพบว่า ชั้นการสร้างขวัญกำลังใจ ชั้นการวางแผนการนิเทศ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ชั้นการเตรียมการนิเทศ ชั้นประเมินผล และชั้นดำเนินการนิเทศ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง และในรายข้อการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอยู่อันดับแรก และการสรุป รายงาน การปฏิบัติงานอยู่ในอันดับสุดท้าย และยังพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้าหมวดวิชาใน โรงเรียน ขนาดต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและเป็น ขั้นตอนทั้ง 3 ชั้น ไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับการปฏิบัติงาน 2 ขั้นตอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ชั้นการวางแผนการนิเทศและชั้นเตรียมการนิเทศ โดยผู้บริหาร โรงเรียน และหัวหน้าหมวด วิชาใน โรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนและ หัวหน้าหมวดวิชาใน โรงเรียนขนาดกลางและใหญ่

อุไรพร นาคะเสถียร (2543 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะผู้นิเทศของ ผู้ทำ หน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาตามการรับรู้ของตนเอง และครูใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา ใน เครื่องมูลนิชณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศมีทักษะทางด้านเทคนิค ทางด้านมนุษยสัมพันธ์และทางด้านคตินิยม อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบทักษะการเป็น ผู้นิเทศตามการรับรู้ของผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกทักษะ

นรา ชำรงกุล (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า ความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์สอน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการในการนิเทศภายในจากผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คอม พรหมทอง (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัด อุตรดิตถ์ พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันและสอนใน โรงเรียนขนาดต่างกันและขนาดโรงเรียน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการปฏิบัติงานการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ

บุญ คำใจหนัก (2545 : ง) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาลำพูน พบว่า ด้านการเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการศึกษา การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการที่จำเป็นเร่งด่วนต่อการแก้ไขอย่างชัดเจน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมทุกด้านอย่างเหมาะสม การวางแผนและกำหนดทางเลือกการนิเทศภายใน พบว่ามีการแต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ตามความรู้ความสามารถไว้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้คณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในในทุกขั้นตอน การสร้างสื่อเครื่องมือและการพัฒนาการนิเทศภายใน มีการแนะนำแหล่งวิชาการให้ครูได้ทราบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้คณะครูได้พบเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศการปฏิบัติการนิเทศการนิเทศภายใน ใช้หลักการนิเทศภายในและหลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนอยู่เสมอ การส่งเสริมให้ครูดำเนินการนิเทศตนเองโดยผู้บริหารจะคอยให้การสนับสนุน การส่งเสริมและการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์และการบริการเพื่อคงความสะดวกในการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายในคือ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณ ผู้บริหารมีการนิเทศมากและมีการวางแผนการนิเทศแต่ไม่ปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผล

ชูศักดิ์ แนวนราช (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่า ผู้นิเทศภายในมีการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านกระบวนการมีส่วนร่วม คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านการบริหารงานบุคลากร และคุณลักษณะด้านการประเมินผล สำหรับแนวทางการปรับปรุงคุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน ด้านการเป็นผู้นำ คือ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ทันต่อเหตุการณ์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความสัมพันธ์ คือ ต้องมีความเป็นกันเอง ไม่เอาอารมณ์ส่วนตัวมาอยู่กับงานส่วนรวมและมีมารยาท ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม คือควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ด้านบริหารงานบุคลากร คือ ควรมอบหมายให้ตามความเหมาะสม ตามความถนัดและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และด้านการประเมินผล คือ ควรมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เป็นระบบตามแผนการนิเทศภายใน และนำผลการนิเทศมาประเมิน ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

นันทกร คัมภีร์พงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องทักษะการนิเทศของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา และเปรียบเทียบทักษะของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา 5 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการนิเทศด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผล พบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา มีทักษะในการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้งในภาพรวม และรายทักษะอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้นิเทศที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีทักษะในการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีทักษะในการนิเทศภายในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

#### งานวิจัยต่างประเทศ

เวนนี (Wayne, 1980 : 55. อ้างถึงใน นันทกร คัมภีร์พงศ์, 2551 : 28) ได้วิจัย เรื่องการรับรู้บทบาทการนิเทศภายใน ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของการนิเทศภายในของ ครูใหญ่ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานนิเทศ และวิธีการนิเทศภายใน โดย ใช้ครูใหญ่ประถมศึกษาสมัครวุฒิจำนวน 278 คน เป็นกลุ่ม

ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และชอบข่าที่มีอันดับความสำคัญสูง ได้แก่ งานที่เกี่ยวกับหลักสูตรและ การสอน การแนะแนว งานบริหาร งานวิชาการ และงานนิเทศภายใน ส่วนงานเกี่ยวกับการนิเทศ ภายในโรงเรียนผู้รับผิดชอบมากที่สุด คือ ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ ส่วนครูผู้สอนทำหน้าที่นี้น้อยมาก เกี่ยวกับเรื่องเวลาที่ใช้ในการทำงานที่ครูใหญ่ใช้เวลา น้อยที่สุด คือ งานวัสดุ ส่วนงานที่ครูใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ งานนิเทศภายในงานที่เกี่ยวกับหลักสูตร งานการสอนและงานแนะแนว ในด้านเทคนิคที่ใช้ได้ผล คือ การเยี่ยมชมเรียน ส่วนวิธีที่ได้ผล น้อยที่สุด คือ วิธีการใช้เอกสาร

เอ็ดเวิร์ด (Edward. 1990 : 2306 - A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญในการนิเทศการศึกษา จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการนิเทศการศึกษา ที่มีส่วนสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน และการสอนที่มีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 12 รายการ กล่าวคือ 1) ความสัมพันธ์กับ ชุมชน 2) การพัฒนาทีมงาน 3) การวางแผนการเปลี่ยนแปลง 4) การสื่อสาร 5) การพัฒนา หลักสูตร 6) การตรวจสอบโครงการสอน 7) การบริการพิเศษแก่ครู 8) การสังเกตและการนำไปใช้ 9) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 10) การวิจัยและการประเมินผลโครงการ 11) แรงจูงใจและ การจัดองค์กร และ 12) การพัฒนาบุคลากร

แบนตัน (Banton. 1999 : 2294 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูปฏิบัติ การนิเทศแบบดั้งเดิมกับการปฏิบัติการนิเทศตามทฤษฎีที่เรียนมาจากมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนชอบรูปแบบการนิเทศตามการนิเทศที่เรียนมาจากมหาวิทยาลัยมากกว่าการนิเทศ แบบดั้งเดิมและครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาชอบให้มีการนิเทศมากกว่าครูผู้สอนในระดับอื่นๆ

ฮอลส์เตอร์ (Holster. 1999 : 2306 - A) ได้ศึกษาครูผู้สอนที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบจาก การนิเทศ พบว่า โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีผู้ไปทำการนิเทศโดยเฉลี่ย 2.17 ครั้งต่อเดือน และเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษา ตอนปลาย อยู่ในระดับต่ำ ผู้บริหารและครูให้ความสนใจต่อการนิเทศแบบเพื่อนร่วมงานและมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัย สรุปว่า การนิเทศภายในโรงเรียนยังประสบปัญหาหลายด้าน คือ บุคลากร ในโรงเรียนยังไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในเท่าที่ควร ยังขาดความเข้าใจร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในเรื่องเหตุผลและความจำเป็นที่ต่องานนิเทศภายในและปัญหาในการขาด ทรัพยากร ซึ่งมีอยู่ค่อนข้างจำกัด และในด้านคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ยังมีขาดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการนิเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นมิตรต่อผู้นิเทศ ตลอดจนขาดการปฏิบัติ การนิเทศที่ต่อเนื่องและจริงจัง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครูอำเภอละหานทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 34 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารโรงเรียน 34 คน จำนวนครู 405 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้ศึกษาจากประชากร จำนวน 34 คน ครู ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 201 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียน	จำนวน			
	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน
บ้านบุ	1	10	1	6
บ้านหนองยาง	1	9	1	5
บ้านสว่างพัฒนา	1	6	1	3
บ้านปรือพวงสำราญ	1	6	1	3
บ้าน โคกขาม	1	5	1	3
บ้านหนองโบสถ์	1	5	1	3
บ้านเทพย์คณ์	1	7	1	4
บ้านละหานทราย	1	39	1	23
บ้านหนองละหานทราย	1	6	1	3
ชุมชนบ้านโคกว่าน	1	14	1	8
บ้านสมจิต	1	9	1	5
บ้านหนองถนน	1	6	1	3
บ้าน โคกเพ็ญ	1	6	1	3
บ้านหนองกรด	1	8	1	5
วัดกัลยาณธรรมาราม	1	7	1	4
บ้านน้อยหนองหว้า	1	7	1	4
บ้านหนองแวง	1	10	1	6
บ้านหนองคาเขา	1	7	1	4
บ้านศไทรรวมพล	1	8	1	5
ชุมชนวัดชุมพร	1	23	1	10
บ้าน โคกคาพรม	1	10	1	4
บ้านหนองมดแดง	1	12	1	5
บ้านหนองหมี	1	11	1	5
อนุบาลโคกใหม่ฯ	1	33	1	15



ตาราง 3.1 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวน			
	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน
บ้านโคกไม้แดง	1	13	1	6
บ้านตากอง	1	13	1	6
บ้านหนองตะครอง	1	23	1	10
บ้านสันติสุข	1	11	1	5
บ้านปากช่อง	1	26	1	11
บ้านหนองไก่อ	1	14	1	6
บ้านหนองหว้า	1	12	1	5
บ้านบาระณะ	1	9	1	4
บ้านราษฎร์รักแดน	1	10	1	4
บ้านแท่นทัพไทย	1	10	1	4
รวม	34	405	34	201

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยยึดเนื้อหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ของผู้นำเทศบาลใน โรงเรียน แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ในโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร หนังสือและตำราเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต

2.2 ศึกษาค้นคว้าหนังสือ เอกสารงานวิจัยและสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่ดีของผู้นิเทศ คุณลักษณะของผู้นิเทศ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของผู้นิเทศ แนวคิด ทฤษฎี บทบาท และรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีแนวคิด และหลักการ และกระบวนการนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม นำเสนอร่างแบบสอบถาม ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม และตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ ได้แก่

2.3.1 นายสมพาน เภญณรงค์ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลโคกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.3.2 นายสุขวัฒน์ นุ่มนวลศรี วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2.3.3 นางสาวแพรวพรรณ โวงประ โคน วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านปรือพวงสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

2.5 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไปถือว่ามีความอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่ามีความอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.190- 4.351

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดอำเภอปะคำ โดยหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น .9174

2.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 แจ้งโรงเรียนในอำเภอละหานทราย เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในอำเภอละหานทราย เพื่อแจกจ่ายไปยังโรงเรียนตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองทุกโรงเรียน เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. คัดแยกแบบสอบถามตามสถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกออกเป็น 2 กลุ่ม ผู้บริหาร โรงเรียน และ ครู
3. กรอกรหัสแบบสอบถาม
4. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้ลงมาในกระดาษ ทำจนครบแบบสอบถามทุกฉบับ
5. ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

5.2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้ที่นิเทศภายในโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้ที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยค่า Independent-Sample t test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ของผู้ที่นิเทศภายในที่พึงประสงค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วย F - test (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจึงทำการทดสอบตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดประเด็นข้อความเข้าด้วยกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 101)

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

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน  
 $n$  แทน จำนวนข้อมูล

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 101)

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อยกกำลังสอง  
 $(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

## 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้ t-test มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 97)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S^2_H + S^2_L}{n}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	$\bar{X}_H$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	$X_L$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	$S^2_H$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	$S^2_L$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีสูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
	$S_i^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	$S_t^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ด้วยค่า  $t$ -test (Independent Sample) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำในท้องถิ่นที่พึงประสงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยใช้สูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 112-113)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}}$$

เมื่อ	$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติในการแจกแจงแบบ $t$
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	$S_1^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$S_2^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	$n_1$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1
	$n_2$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

3.2 วิเคราะห์ด้วยค่า  $F$ -test (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำในท้องถิ่นที่พึงประสงค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยใช้สูตรต่อไปนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 280-287)

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติในการแจกแจงแบบ t
	$MS_b$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความเบี่ยงเบนกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	$MS_w$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความเบี่ยงเบนกำลังสองภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จึงทำการทดสอบโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) โดยใช้สูตรต่อไปนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 321)

$$FS = \frac{(c_1\bar{x}_1 + c_2\bar{x}_2 + \dots + c_k\bar{x}_k)^2}{MS_E \left\{ \frac{c_1^2}{n_1} + \frac{c_2^2}{n_2} + \dots + \frac{c_k^2}{n_k} \right\}}$$

เมื่อ	FS	แทน	Scheffe's Test Statistic
	C	แทน	น้ำหนักหรือสัมประสิทธิ์ Orthogonal Contrasts
	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม
	$MS_E$	แทน	Mean Square Error
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาแบบ F – distribution
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้มีเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	235	100.00
1. สถานภาพตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	34	14.47
ครูผู้สอน	201	85.53
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี	35	14.89
ประสบการณ์ 5 ปี – 10 ปี	52	22.13
ประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ขึ้นไป	148	62.98

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.47 ครู จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 85.53 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 62.98 รองลงมา ประสบการณ์ 5 ปี – 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.13

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปรากฏผลดังตาราง 4.2 ถึงตาราง 4.19 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการเป็นผู้นำ	4.16	0.94	มาก	1
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.11	0.88	มาก	2
3. ด้านกระบวนการกลุ่ม	4.09	0.91	มาก	4
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.06	0.96	มาก	5
5. ด้านการประเมินผล	4.11	0.94	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.11	0.93	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.93) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำ ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.94) รองลงมา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.88) และ ด้านการประเมินผล ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.96)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู  
เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำ  
โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการ เรียนการสอน	4.31	0.93	มาก	3
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.26	0.82	มาก	4
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	4.32	0.80	มาก	1
4. ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ	4.14	0.95	มาก	5
5. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.02	0.99	มาก	9
6. ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ และให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.08	0.95	มาก	7
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.98	1.03	มาก	10
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.08	0.87	มาก	7
9. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและ ผู้อื่น	4.31	3.40	มาก	2
10. ปฏิภาณไหวพริบดี	4.13	1.01	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.16	0.94	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.94$ ) และเมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ยอมรับฟังความคิดเห็น  
ของครู ( $\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.80$ ) รองลงมาคือ ข้อ 1 ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ  
กล้าตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.93$ ) และ ข้อ 9

ประพุดิตคนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.31, S.D. = 3.40$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 7 ความเชื่อมั่นในตนเอง ( $\bar{X} = 3.98, S.D. = 1.03$ )

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
11. เป็นผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี สามารถประสานสัมพันธ์ให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.18	0.89	มาก	1
12. เป็นผู้มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.10	0.92	มาก	7
13. รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และสุภาพอ่อนโยน	4.15	0.87	มาก	3
14. รู้จักใช้ศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์เชิงบวก และให้ข้อคิดในทางแนะนำ	4.09	0.95	มาก	8
15. มองคนในแง่ดี และรู้จักยกย่องชมเชยผู้อื่นตามความเหมาะสม	4.16	0.92	มาก	2
16. ให้เกียรติ และให้ความเป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศ	4.12	0.88	มาก	6
17. ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น	4.00	0.96	มาก	9
18. สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคล และสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.96	มาก	4
19. ความเป็นกัลยาณมิตร	4.13	0.87	มาก	5
20. สร้างบรรยากาศในการสนทนาเล่าเรื่องราวที่ไม่เครียดสอดแทรกอารมณ์ขัน	3.98	0.97	มาก	10
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11 เป็นผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี สามารถประสาน สัมพันธ์ให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมาคือ ข้อ 15 มองคนในแง่ดี และรู้จักยกย่องชมเชยผู้อื่นตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.16$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 20 สร้างบรรยากาศในการสนทนาเล่าเรื่องราว ที่ไม่เครียดสอจดแทรกอารมณ์ขัน ( $\bar{X} = 3.98$ )

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
21. เป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.09	0.98	มาก	6
22. เป็นผู้ปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.01	0.99	มาก	10
23. ความสามารถประสานงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	4.11	0.96	มาก	3
24. ยอมรับและนับถือ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.11	0.96	มาก	3
25. ภาวะผู้นำในกระบวนการทำงานร่วมกัน	4.04	1.02	มาก	9
26. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น	4.16	0.90	มาก	1
27. การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ร่วมงาน	4.09	0.98	มาก	6
28. ความสนใจ ในการพัฒนากระบวนการกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.94	มาก	5

ตาราง 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
29. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้นำปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน	4.05	0.96	มาก	8
30. ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.16	0.97	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.09	0.91	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.91) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 26 ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ข้อ 30 ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 22 เป็นผู้ปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.99)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู  
เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้มีเทศภายใน โรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล  
โดยรวมและรายชื่อ

คุณลักษณะของผู้มีเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
31. การสำรวจความต้องการของครู เพื่อนำไป วางแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร	4.11	0.97	มาก	2
32. ความสามารถในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่่าเสมอ	3.99	1.03	มาก	10
33. ให้การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตรงตามความสามารถของตนเอง	4.09	0.98	มาก	3
34. การประชุม ปรึกษาหารือ เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.07	0.98	มาก	6
35. ให้ครูได้ทำงานสอดคล้องกับความถนัด ความรู้และความสามารถ	4.14	1.01	มาก	1
36. อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู	4.02	1.03	มาก	7
37. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ ความสามารถทางวิชาการ	4.09	1.01	มาก	3
38. ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.00	1.03	มาก	8
39. สนใจให้ความช่วยเหลือและจัดสวัสดิการ ให้แก่ครูทุกคน	4.08	1.00	มาก	5
40. ความสามารถในการบำรุงขวัญและให้ กำลังใจผู้ร่วมงาน	4.00	1.04	มาก	8
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.96</b>	<b>มาก</b>	



จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 35 ให้ครูได้ทำงานสอดคล้องกับความถนัด ความรู้และความสามารถ ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือ ข้อ 31 การสำรวจความต้องการของครู เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 4.11$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 32 ความสามารถในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
41. มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินผล	4.12	0.97	มาก	5
42. สนใจศึกษาเทคนิคใหม่ๆ ในการประเมินผล	4.13	0.96	มาก	4
43. ความสามารถในการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผล	4.17	0.96	มาก	2
44. การวางแผนและดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบ	4.22	0.95	มาก	1
45. การกำหนดขั้นตอนกระบวนการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.02	0.98	มาก	10
46. การสำรวจความต้องการ การจัดการเรียนการสอนของครู โดยวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์, การใช้แบบสอบถาม	4.07	0.98	มาก	8

ตาราง 4.7 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
47. การศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้ง ปัญหาและความต้องการในกระบวนการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน	4.06	0.98	มาก	9
48. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.08	1.01	มาก	7
49. ความสามารถในการประเมินผลอย่าง ที่เที่ยงตรง	4.09	0.95	มาก	6
50. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ	4.17	0.98	มาก	3
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.94</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.94) และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 44 การวางแผนและ ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.95) รองลงมา คือ ข้อ 43 ความสามารถในการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผล ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.96) และข้อ 50 การนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 45 การกำหนดขั้นตอนกระบวนการวัดและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.98)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการเป็นผู้นำ	4.11	0.36	มาก	4
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.39	0.60	มาก	3
3. ด้านกระบวนการกลุ่ม	4.50	0.57	มาก	1
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.40	0.61	มาก	2
5. ด้านการประเมินผล	4.04	0.69	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.29	0.57	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่  
พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก  
ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.50$ ) รองลงมา  
ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.40$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผล  
( $\bar{X} = 4.04$ )

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและ  
รายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการ เรียนการสอน	4.24	0.74	มาก	3
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.35	0.69	มาก	2
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	4.41	0.66	มาก	1
4. ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ	4.15	0.74	มาก	5
5. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.09	0.75	มาก	6
6. ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ และให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.06	0.74	มาก	7
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.00	0.89	มาก	8
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.68	0.81	มาก	10
9. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและ ผู้อื่น	3.94	0.95	มาก	9
10. ปฏิภาณไหวพริบดี	4.24	0.85	มาก	4
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่  
พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู  
( $\bar{X} = 4.41$ ) รองลงมา คือ ข้อ 2 ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ ( $\bar{X} = 4.35$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ  
ข้อ 8 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.68$ )

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและ  
รายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
11. เป็นผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี สามารถประสานสัมพันธ์ให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.26	0.71	มาก	9
12. เป็นผู้มีอารมณ์ดี ชี้แจงแจ่มใส	4.35	0.65	มาก	7
13. รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และสุภาพอ่อนโยน	4.35	0.69	มาก	8
14. รู้จักใช้ศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์เชิงบวก และให้ข้อคิดในทางแนะนำ	4.26	0.75	มาก	10
15. มองคนในแง่ดี และรู้จักยกย่องชมเชยผู้อื่นตามความเหมาะสม	4.38	0.60	มาก	5
16. ให้เกียรติ และให้ความเป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศ	4.53	0.56	มากที่สุด	1
17. ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น	4.44	0.70	มาก	4
18. สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคล และสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.44	0.66	มาก	3
19. ความเป็นกัลยาณมิตร	4.47	0.61	มาก	2
20. สร้างบรรยากาศในการสนทนาเล่าเรื่องราวที่ไม่เครียดสอดแทรกอารมณ์ขัน	4.38	0.60	มาก	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.29</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อ 16 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 16 ให้เกียรติ และให้ความเป็นกันเองกับผู้บริหารนิเทศ ( $\bar{X} = 4.53$ ) รองลงมา คือ ข้อ 19 ความเป็นกัลยาณมิตร ( $\bar{X} = 4.47$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14 รู้จักใช้ศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์เชิงบวก และให้ข้อคิดในทางแนะนำ ( $\bar{X} = 4.26$ )

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวม และรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
21. เป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.61	มาก	7
22. เป็นผู้ปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.41	0.66	มาก	8
23. ความสามารถประสานงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	4.53	0.71	มากที่สุด	6
24. ยอมรับและนับถือ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.68	0.47	มากที่สุด	2
25. ภาวะผู้นำในกระบวนการทำงานร่วมกัน	4.71	0.46	มากที่สุด	1
26. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น	4.62	0.49	มากที่สุด	3
27. การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กับผู้ร่วมงาน	4.56	0.61	มากที่สุด	4
28. ความสนใจ ในการพัฒนากระบวนการกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.67	มาก	10
29. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้นำปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน	4.35	0.54	มาก	9
30. ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.53	0.56	มากที่สุด	5
เฉลี่ยรวม	4.50	0.22	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 23 ข้อ 24 ข้อ 25 ข้อ 26 ข้อ 27 และ ข้อ 30 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 25 ภาวะผู้นำในกระบวนการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.71$ ) รองลงมา คือ ข้อ 24 ยอมรับและนับถือ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.68$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 28 ความสนใจ ในการพัฒนากระบวนการกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.18$ )

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
31. การสำรวจความต้องการของครู เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร	4.12	0.69	มาก	10
32. ความสามารถในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่่าเสมอ	4.35	0.65	มาก	5
33. ให้การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจตรงตามความสามารถของตนเอง	4.38	0.60	มาก	7
34. การประชุม ปรึกษาหารือ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.53	0.66	มากที่สุด	3
35. ให้ครูได้ทำงานสอดคล้องกับความถนัด ความรู้และความสามารถ	4.56	0.66	มากที่สุด	2
36. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู	4.56	0.61	มากที่สุด	1
37. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถทางวิชาการ	4.47	0.71	มาก	4

ตาราง 4.12 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
38. ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.35	0.85	มาก	7
39. สนใจให้ความช่วยเหลือและจัดสวัสดิการให้แก่ครูทุกคน	4.27	0.84	มาก	9
40. ความสามารถในการบำรุงขวัญและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน	4.38	0.70	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.40	0.36	มาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 33 ข้อ 34 ข้อ 35 และข้อ 36 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 36 อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ข้อ 35 ให้ครูได้ทำงานสอดคล้องกับความถนัด ความรู้และความสามารถ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 31 การสำรวจ ความต้องการของครู เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.69)



ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการประเมินผล โดยรวม  
และรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
41. มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ การประเมินผล	3.94	0.74	มาก	8
42. สนใจศึกษาเทคนิคใหม่ๆในการประเมินผล	4.09	0.71	มาก	4
43. ความสามารถในการใช้เครื่องมือที่ หลากหลายในการประเมินผล	4.03	0.83	มาก	6
44. การวางแผนและดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบ	4.15	0.82	มาก	2
45. การกำหนดขั้นตอนกระบวนการวัดและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ	3.85	0.66	มาก	9
46. การสำรวจความต้องการ การจัดการเรียน การสอนของครู โดยวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์, การใช้แบบสอบถาม	4.09	0.79	มาก	5
47. การศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้ง ปัญหาและความต้องการ ในกระบวนการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน	3.82	0.76	มาก	10
48. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.97	0.94	มาก	7
49. ความสามารถในการประเมินผลอย่าง เที่ยงตรง	4.12	0.69	มาก	3
50. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ	4.38	0.70	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 50 การนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมา คือ ข้อ 44 การวางแผนและดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.15$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 47 การศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้งปัญหาและความต้องการในกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.82$ )

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการเป็นผู้นำ	4.17	0.53	มาก	1
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.06	0.32	มาก	3
3. ด้านกระบวนการกลุ่ม	4.02	0.31	มาก	4
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.00	0.32	มาก	5
5. ด้านการประเมินผล	4.12	0.29	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.07	0.07	มาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นผู้นำ ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมาด้านการประเมินผล ( $\bar{X} = 4.12$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน	4.32	0.95	มาก	2
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.24	0.85	มาก	4
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	4.30	0.82	มาก	3
4. ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ	4.13	0.98	มาก	6
5. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.00	1.02	มาก	9
6. ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ และให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.08	0.99	มาก	8
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.98	1.06	มาก	10
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.14	0.86	มาก	5
9. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น	4.37	1.66	มาก	1
10. ปฏิภาณไหวพริบดี	4.11	1.03	มาก	7
เฉลี่ยรวม	4.17	0.53	มาก	

จากตาราง 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.37$ ) รองลงมา คือ ข้อ 1 ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.32$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ความเชื่อมั่นในตนเอง ( $\bar{X} = 3.98$ )

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
11. เป็นผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี สามารถประสานสัมพันธ์ให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.16	0.92	มาก	1
12. เป็นผู้มีอารมณ์ดี ชี้แจงแจ่มใส	4.06	0.96	มาก	6
13. รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และสุภาพอ่อนโยน	4.12	0.90	มาก	2
14. รู้จักใช้ศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์เชิงบวก และให้ข้อคิดในทางแนะนำ	4.05	0.98	มาก	8
15. มองคนในแง่ดี และรู้จักยกย่องชมเชยผู้อื่นตามความเหมาะสม	4.12	0.96	มาก	3
16. ให้เกียรติ และให้ความเป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศ	4.05	0.92	มาก	7
17. ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น	3.92	0.98	มาก	9
18. สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคล และสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.09	1.00	มาก	4
19. ความเป็นกัลยาณมิตร	4.07	0.89	มาก	5
20. สร้างบรรยากาศในการสนทนาเล่าเรื่องราวที่ไม่เครียดสอดแทรกอารมณ์ขัน	3.91	1.00	มาก	10
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.92</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.92) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ

พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11 เป็นผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี สามารถประสานสัมพันธ์ให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ข้อ 3 รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และสุภาพอ่อนโยน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 20 สร้างบรรยากาศในการสนทนาเล่าเรื่องราว ที่ไม่เครียดสอดคล้องอารมณ์ขัน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 1.00)

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้นำในโรงเรียน ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นำใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
21. เป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.03	1.02	มาก	5
22. เป็นผู้ปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี	3.95	1.02	มาก	9
23. ความสามารถประสานงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	4.04	0.98	มาก	4
24. ขอมรับและนับถือ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.02	0.98	มาก	6
25. ภาวะผู้นำในกระบวนการทำงานร่วมกัน	3.93	0.98	มาก	10
26. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น	4.08	1.04	มาก	3
27. การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กับผู้ร่วมงาน	4.00	0.93	มาก	7
28. ความสนใจ ในการพัฒนากระบวนการกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	4.09	1.01	มาก	1
29. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้นำปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน	4.00	0.98	มาก	8
30. ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.09	1.03	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.02	0.31	มาก	

จากตาราง 4.17 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.31$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 28 ความสนใจ ในการพัฒนากระบวนการกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.09, S.D. = 1.01$ ) รองลงมา คือ ข้อ 30 ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.09, S.D. = 1.03$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 25 ภาวะผู้นำในกระบวนการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.98$ )

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
31. การสำรวจความต้องการของครู เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร	4.11	1.01	มาก	1
32. ความสามารถในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	3.93	1.07	มาก	10
33. ให้การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตรงตามความสามารถของตนเอง	4.03	1.02	มาก	4
34. การประชุม ปรึกษาหารือ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.99	1	มาก	6
35. ให้ครูได้ทำงานสอดคล้องกับความถนัด ความรู้และความสามารถ	4.07	1.04	มาก	2
36. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู	3.93	1.06	มาก	9
37. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถทางวิชาการ	4.03	1.04	มาก	5
38. ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.94	1.05	มาก	7

ตาราง 4.18 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
39. สนใจให้ความช่วยเหลือและจัดสวัสดิการให้แก่ครูทุกคน	4.04	1.03	มาก	3
40. ความสามารถในการบำรุงขวัญและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน	3.94	1.07	มาก	8
เฉลี่ยรวม	4.00	0.32	มาก	

จากตาราง 4.18 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 31 การสำรวจความต้องการของครู เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 1.01) รองลงมา คือ ข้อ 35 ให้ครู ได้ทำงานสอดคล้องกับความถนัด ความรู้และความสามารถ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 1.04) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 32 ความสามารถในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่าเสมอ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 1.07)

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
41. มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ การประเมินผล	4.15	1.01	มาก	3
42. สนใจศึกษาเทคนิคใหม่ๆในการประเมินผล	4.14	1.00	มาก	4
43. ความสามารถในการใช้เครื่องมือที่ หลากหลายในการประเมินผล	4.19	0.98	มาก	2
44. การวางแผนและดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบ	4.23	0.97	มาก	1
45. การกำหนดขั้นตอนกระบวนการวัดและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.05	1.02	มาก	9
46. การสำรวจความต้องการ การจัดการเรียน การสอนของครู โดยวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์, การใช้แบบสอบถาม	4.06	1.01	มาก	8
47. การศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้ง ปัญหาและความต้องการในกระบวนการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน	4.10	1.01	มาก	6
48. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.10	1.02	มาก	10
49. ความสามารถในการประเมินผลอย่าง เที่ยงตรง	4.08	0.99	มาก	7
50. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ	4.13	1.01	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.12	0.29	มาก	



จากตาราง 4.19 พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 44 การวางแผนและดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมา คือ ข้อ 43 ความสามารถในการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผล ( $\bar{X} = 4.19$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 48 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.10$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการเป็นผู้นำ	4.17	0.53	4.11	0.36	0.574
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.06	0.32	4.39	0.60	5.681**
3. ด้านกระบวนการกลุ่ม	4.02	0.31	4.50	0.57	4.875**
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.00	0.32	4.40	0.61	6.475**
5. ด้านการประเมินผล	4.12	0.29	4.04	0.69	1.152
เฉลี่ยรวม	4.07	0.07	4.29	0.57	6.561**

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน กับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่อง ที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน	4.24	0.74	4.32	0.95	0.171
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.35	0.69	4.24	0.85	1.107
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	4.41	0.66	4.30	0.82	0.765
4. ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ	4.15	0.74	4.13	0.98	0.117
5. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.09	0.75	4.00	1.02	0.454
6. ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.06	0.74	4.08	0.99	0.144
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.00	0.89	3.98	1.06	0.284
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.68	0.81	4.14	0.86	2.769**
9. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น	3.94	0.95	4.37	1.66	0.637
10. ปฏิภาณไหวพริบดี	4.24	0.85	4.11	1.03	0.832
เฉลี่ยรวม	4.11	0.36	4.17	0.53	0.574

จากตาราง 4.21 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ข้อ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11. เป็นผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี สามารถประสาน สัมพันธ์ให้ การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.26	0.71	4.16	0.92	0.729
12. เป็นผู้มีอารมณ์ดี ชี้แนะเข้มแข็งใส	4.35	0.65	4.06	0.96	2.261*
13. รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และ สุภาพอ่อนโยน	4.35	0.69	4.12	0.9	1.264
14. รู้จักใช้ศิลปะในการวิพากษ์ วิจารณ์เชิงบวก และให้ข้อคิด ในทางแนะนำ	4.26	0.75	4.05	0.98	1.029
15. มองคนในแง่ดี และรู้จักยกย่อง ชมเชยผู้อื่นตามความเหมาะสม	4.38	0.60	4.12	0.96	2.127*
16. ให้เกียรติ และให้ความเป็น กันเองกับผู้รับการนิเทศ	4.53	0.56	4.05	0.92	5.001**
17. ความสามารถในการติดต่อ ประสานงานกับผู้อื่น	4.44	0.70	3.92	0.98	4.354**

ตาราง 4.22 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
18. สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับ บุคคล และสถานการณ์ได้อย่าง เหมาะสม	4.44	0.66	4.09	1.00	2.815**
19. ความเป็นกัลยาณมิตร	4.47	0.61	4.07	0.89	2.868**
20. สร้างบรรยากาศในการสนทนา เล่าเรื่องราว ที่ไม่เครียด สอดคล้องอารมณ์ขัน	4.38	0.60	3.91	1.00	4.221**
เฉลี่ยรวม	4.11	0.88	4.06	0.32	5.681**

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.22 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 12 ข้อ 15 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ 16 ข้อ 17 ข้อ 18 ข้อ 19 และข้อ 20 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้มีบทบาทภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้มีบทบาทภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21. เป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.61	4.03	1.02	2.975**
22. เป็นผู้ปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.41	0.66	3.95	1.02	3.490**
23. ความสามารถประสานงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	4.53	0.71	4.04	0.98	2.759**
24. ขอมรับและนับถือ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.68	0.47	4.02	0.98	6.507**
25. ภาวะผู้นำในกระบวนการทำงานร่วมกัน	4.71	0.46	3.93	0.98	6.842**
26. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น	4.62	0.49	4.08	1.04	4.987**
27. การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กับผู้ร่วมงาน	4.56	0.61	4.00	0.93	2.941**
28. ความสนใจในการพัฒนากระบวนการกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.67	4.09	1.01	0.435
29. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้นำปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน	4.35	0.54	4.00	0.98	2.786**

ตาราง 4.23 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30. ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.53	0.56	4.09	1.01	3.626**
เฉลี่ยรวม	4.50	0.22	4.02	0.31	4.875**

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.23 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านกระบวนการกลุ่ม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 21 ข้อ 22 ข้อ 23 ข้อ 24 ข้อ 25 ข้อ 26 ข้อ 27 ข้อ 29 และข้อ 30 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อ 28 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31. การสำรวจความต้องการของครูเพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร	4.12	0.69	4.11	1.01	0.282

ตาราง 4.24 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
32. ความสามารถในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่่าเสมอ	4.35	0.65	3.93	1.07	2.856**
33. ให้การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจตรง ตามความสามารถของตนเอง	4.38	0.6	4.03	1.02	2.755**
34. การประชุม ปรึกษาหารือ เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.53	0.66	3.99	1.00	3.018**
35. ให้ครูได้ทำงานสอดคล้องกับความถนัด ความรู้และความสามารถ	4.56	0.66	4.07	1.04	3.585**
36. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู	4.56	0.61	3.93	1.06	4.676**
37. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ ความสามารถทางวิชาการ	4.47	0.71	4.03	1.04	2.212*
38. ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.35	0.85	3.94	1.05	2.201*
39. สนใจให้ความช่วยเหลือและจัดสวัสดิการ ให้แก่ครูทุกคน	4.27	0.84	4.04	1.03	1.185
40. ความสามารถในการบำรุงขวัญและให้ กำลังใจผู้ร่วมงาน	4.38	0.7	3.94	1.07	2.936**
เฉลี่ยรวม	4.40	0.36	4.00	0.32	6.475**

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.24 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 32 ข้อ 33 ข้อ 34 ข้อ 35 ข้อ 36 และ ข้อ 40 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 37 และ ข้อ 38 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41. มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินผล	3.94	0.74	4.15	1.01	1.471
42. สนใจศึกษาเทคนิคใหม่ๆในการประเมินผล	4.09	0.71	4.14	1.00	0.362
43. ความสามารถในการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผล	4.03	0.83	4.19	0.98	0.563
44. การวางแผนและดำเนินการตามแผนตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ	4.15	0.82	4.23	0.97	0.826
45. การกำหนดชั้นคอนกระบวนการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ	3.85	0.66	4.05	1.02	1.470



ตาราง 4.25 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น				t
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
46. การสำรวจความต้องการการจัด การเรียนการสอนของครู โดยวิธีการ ต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์, การใช้ แบบสอบถาม	4.09	0.79	4.06	1.01	0.130
47. การศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้งปัญหาและความต้องการใน กระบวนการเรียนการสอนอย่าง ต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน	3.82	0.76	4.10	1.01	1.386
48. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็น ระยะ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.97	0.94	4.10	1.02	0.375
49. ความสามารถในการประเมินผล อย่างเที่ยงตรง	4.12	0.69	4.08	0.99	0.718
50. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.38	0.70	4.13	1.01	1.564
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.39</b>	<b>4.12</b>	<b>0.29</b>	<b>1.152</b>

จากตาราง 4.25 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและ  
รายด้าน

คุณลักษณะของผู้นิเทศ ภายใน	ต่ำกว่า 5 ปี (N=35)		5-10 ปี (N=52)		10 ปีขึ้นไป (N=148)		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการเป็นผู้นำ	4.13	0.27	4.22	0.81	4.15	0.40	0.520
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.99	0.41	4.15	0.33	4.12	0.31	1.814
3. ด้านกระบวนการกลุ่ม	4.15	0.38	4.14	0.32	4.06	0.34	1.561
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.08	0.37	4.07	0.40	4.05	0.33	0.159
5. ด้านการประเมินผล	4.11	0.31	4.09	0.31	4.12	0.30	0.174
เฉลี่ยรวม	4.09	0.19	4.13	0.25	4.10	0.16	0.806

จากตาราง 4.26 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปรากฏผล ดังแสดงในตาราง 4.27

ตาราง 4.27 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศ  
ภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
1	ผู้นิเทศภายในเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดง ความคิดเห็น ขอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	18	16.07
2	ผู้บริหาร โรงเรียนที่ทำหน้าที่นิเทศต้องมีความใจกว้างและมี ความเป็นกลางกับผู้รับการนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	15	13.39
3	ผู้นิเทศภายในมีความเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือและสนับสนุน งานในหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ	11	9.82
4	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายในสามารถ ถ่ายทอดความรู้ด้านการวัดและประเมินผลได้	11	9.82
5	ควรนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป	9	8.04
6	ผู้นิเทศภายในควรมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และทันต่อ เหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ	9	8.04
7	มีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	8	7.14
8	ผู้นิเทศภายในมีความเป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศทุกคน	7	6.25
9	ก่อนทำการนิเทศทุกครั้งควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจก่อน การนิเทศทุกครั้ง	6	5.36
10	ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรมีส่วนร่วมในการจัดทำเครื่องมือ ที่ใช้ในการนิเทศ	6	5.36
11	ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายในต้องมีความยุติธรรม	4	3.57

ตาราง 4.27 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
12	ผู้นิเทศควรเสนอวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ และสนับสนุน ด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้	3	2.68
13	ผู้นิเทศภายในควรมีการแจ้งวัตถุประสงค์ในการนิเทศและ ดำเนินการนิเทศตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3	2.68
14	ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายในควรให้กำลังใจแก่ ครูผู้สอนในการนำผลการประเมินมาพัฒนางานตนเอง	1	0.89
15	ผู้นิเทศภายในควรสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีการประเมิน ตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	0.89

จากตาราง 4.27 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้นิเทศภายในเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มี  
ส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 16.07) รองลงมา  
ผู้บริหารโรงเรียนที่ทำหน้าที่นิเทศต้องมีความ ใจกว้างและมีความเป็นกลางกับผู้รับการนิเทศทุกคน  
อย่างเท่าเทียมกัน(ร้อยละ 13.39) และ ผู้นิเทศภายในมีความเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือและสนับสนุน  
งานในหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ (ร้อยละ 9.82)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนกับครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนแตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 34 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 34 คน ครู จำนวน 405 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ใช้ประชากร จำนวน 34 คน ครู ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148-149) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง ครู จำนวน 201 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 235 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้รับ คำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9174

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ขอให้ออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหาร สถานศึกษา ไปยังโรงเรียนต่าง ๆ และนำแบบสอบถามแจกจ่ายไปยังโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายและ กำหนดวันรับคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แล้วผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่นิเทศภายในโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่นิเทศภายในโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยค่า Independent-Sample t test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่นิเทศภายในที่พึงประสงค์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วย F - test (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดประเด็นข้อความเข้าด้วยกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำ รองลงมา ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้นิเทศภายในเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น ขอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รองลงมาผู้บริหาร โรงเรียนที่ทำหน้าที่นิเทศต้องมีความใจกว้างและมีความเป็นกลางกับผู้รับการนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และผู้นิเทศภายในมีความเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือและสนับสนุนงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เพิ่มความสามารถ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ในทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มุ่งเน้นพัฒนา เพื่อให้ครูมีความรู้ มีทักษะ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น ผู้นิเทศจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งด้านมีความรู้ ความสามารถในเชิงวิชาการสูง มีความเข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ พฤติกรรมองค์กร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณลักษณะด้านการบริหาร และคุณลักษณะด้านการประเมินผล ดังที่ ชารี มณีศรี (2542 : 34) กล่าวว่า งานของการนิเทศการศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ความสำเร็จในการนิเทศจะเกิดขึ้น ก็โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียน ผลสำเร็จนี้จะมีได้ก็ด้วยผู้นิเทศใช้ความสามารถของ



ตนเองทุกด้าน ศึกษาอย่างเพียงพอด้านวิชาชีพ ที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของไวลส์ ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีคุณลักษณะในการนิเทศ 5 ด้าน (Wiles. 1975 : 23 - 24) ดังต่อไปนี้ การเป็นผู้นำ (Leadership) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ด้านกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) และด้านการประเมินผล (Evaluation) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและครู ต้องการให้ผู้นำภายในมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 5 ด้าน โดยผู้รับการนิเทศต้องการให้ผู้นำภายในมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผลทั้งในด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอน การเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนการชี้แนะ แนวทางในการปฏิบัติในการทำงานแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ที่เนเทศภายในได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ชูศักดิ์ แนวราช (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำภายในตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่า ผู้นำภายในมีการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของผู้นำภายใน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านกระบวนการมีส่วนร่วม คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านการบริหารงานบุคคล และคุณลักษณะด้านการประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ชิดสิน (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา ทักษะการนิเทศของผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่มีทักษะการนิเทศตามการรับรู้ ของตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ทักษะ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์, ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม, ทักษะด้านการเป็นผู้นำ, ทักษะด้านการบริหารงานบุคคลและทักษะด้านการประเมินผล

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารโรงเรียนกับครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้นำภายในโรงเรียนแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะจากผลดังกล่าวจะเห็นว่า โดยภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำภายในโรงเรียน

แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้แทน จึงมีความคาดหวัง มุ่งหวัง และมีการกำหนดเป้าหมายในการนิเทศที่เน้นด้านผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มากกว่าด้านกระบวนการส่วนครู ส่วนใหญ่จะเป็นผู้รับการนิเทศ ซึ่งมีความคาดหวังและมีความต้องการที่จะให้ผู้แทน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครูจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้แทน ภายในที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการประเมินผล ผู้บริหาร โรงเรียนและครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารและครูมองว่า คุณลักษณะ ของผู้แทนด้านความเป็นผู้นำและด้านการประเมินผล เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้แทนภายในดังที่ชาลวีย์ อาจินสมาจาร (2547 : 58-59) ได้สรุปหลักการของภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรอื่น ๆ ในขณะที่ทำหน้าที่ของผู้นำในการนิเทศไว้ ดังนี้ ภาวะผู้นำไม่ใช่ผลลัพธ์ในคุณลักษณะในบุคลิกภาพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือผลรวมบุคลิกภาพมีความแพร่หลายและจะแพร่กระจายไปยังกลุ่ม มันเป็นบทบาทของกลุ่มและมักกำหนดจากความคาดหวังของกลุ่ม ภาวะผู้นำเป็นหน้าที่ของความดีของปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม คุณลักษณะของผู้นำและคุณลักษณะของผู้ตาม สามารถแลกเปลี่ยนกันได้ ภาวะผู้นำจะได้รับการสนับสนุน โดยการดำรงไว้ด้วยระดับทางจิตวิทยาของกลุ่มบางระดับ ภาวะผู้นำสามารถสนับสนุนได้โดยการให้รางวัลและความพอใจในความต้องการของสมาชิก ภาวะผู้นำควรสะท้อนความต้องการของคนและให้โครงสร้างและได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม เมื่อให้มีการตัดสินใจและภาวะผู้นำจะเกิดจากกลุ่ม เมื่อสมาชิกได้ให้ความต้องการและความคาดหวังของคนอื่นบรรลุผล ผู้นำอย่างเป็นทางการไม่สนองความคาดหวังของกลุ่ม และคุณลักษณะด้านการประเมินผล คิมบอลล์ ไวลส์ (Wiles. 1975 : 26-27) กล่าวถึง คุณลักษณะในด้านการประเมินผลของผู้แทนเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ การประเมินผลตามกระบวนการในการทำงาน การเก็บรวบรวมหลักฐานต่างๆ อย่างมีระบบ การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานของกลุ่มได้ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการในการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้น การช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติในการนำผลที่ประเมินได้มาปรับปรุง การทำงานของตนเองส่งเสริมการประเมินผลตนเอง และการประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทาง ที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะดังกล่าวที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม และด้านการบริหารงานบุคคลนั้นผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่นี้เทศนั้นให้ความสำคัญ

เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวแตกต่างจากความคิดเห็นของครูซึ่งส่วนใหญ่จะเป็น ผู้รับการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุไรพร นาอะเสถียร (2543 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาทักษะผู้นิเทศของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาตามการรับรู้ของตนเอง และ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ผู้นิเทศ มีทักษะทางด้านเทคนิค ทางด้านมนุษยสัมพันธ์และทางด้านคตินิยม อยู่ในระดับ มาก และผลการเปรียบเทียบทักษะการเป็นผู้นิเทศตามการรับรู้ของผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกทักษะสอดคล้องกับผลการวิจัยของนรา ธำรงกุล (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า ความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์สอน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการในการนิเทศภายในจากผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงยศ หล้าสุข (2550 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในการทำหน้าที่นิเทศภายในของโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ในทัศนะของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์และวุฒิทางการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน พบว่า ครูผู้สอนของโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในการทำหน้าที่นิเทศ, ครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในการทำหน้าที่นิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในการทำหน้าที่นิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูทุกกลุ่มประสบการณ์ ต่างเห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศ ภายในแต่ละด้านมีความสำคัญ เช่น ด้านความเป็นผู้นำ ชารี มณีศรี (2542 : 135) ได้ให้ความหมายของทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้นำหม่อมฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความปรารถนาดี ด้วยความเต็มใจ มีความศรัทธา ความเชื่อถือ ซึ่งแตกต่างจากการบังคับบัญชา ซึ่งต่างจากผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีอำนาจตามที่ตนได้รับมอบหมายจากทางการให้เป็นผู้ปกครองรับผิดชอบ ในหน่วยงานของตนหากหน่วยงานใดมีทั้งผู้นำและผู้บริหารในบุคคลคนเดียวกัน หน่วยงานนั้นจะมีความเจริญก้าวหน้า

ด้านมนุษยสัมพันธ์ พรสวรรค์ ชิดสิน (2542 : 32) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของ ผู้นิเทศ จำเป็นต้องมีมากกว่าด้านอื่น ๆ เพราะเป็นความสามารถในการเข้ากับคน ต้องรู้ว่าจะทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร จะมีวิธีการกระตุ้นหรือจูงใจให้ครูทำงานตามหน้าที่ได้อย่างไร และจะต้องเข้าใจ หลักหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ทิศนา แจ่มณี (ม.ป.ป. : 25) ได้ประมวลความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องของพลัง ดังนั้นการทำงานใดๆ แต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นไปได้ยาก การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยเฉพาะการทำงานใหญ่ๆ หรือที่สลับซับซ้อน มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การที่มนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคมนี้ก็เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์ การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยวและการที่บุคคลได้มีโอกาสสามารถกลุ่มกันทำงานเป็นทีม จะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดเป็นความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น ในขณะเดียวกัน ความเจริญส่วนบุคคลที่จะส่งผลให้กลุ่มเจริญงอกงามตามไปด้วย ด้านการบริหารงานบุคคล ชารี มณีศรี (2542 : 211) กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ครูนั้น นอกจากสนับสนุนให้ครูได้ร่วมวางแผนการสอนร่วมกัน สังเกตการณ์สอนกันและกัน การอำนวยความสะดวกให้มีโอกาสเพิ่มพูนศึกษาดูงานเพิ่มเติมแล้ว วิธีที่จะดำเนินการแทบเป็นปกติ หรือความรู้เป็นงานประจำของการนิเทศการศึกษา คือ การฝึกอบรมประจำการและการประชุม อบรมส่วนใหญ่คือบรรยาย หลังการอบรมได้มีการติดตามผลการอบรม ควรใช้วิธีให้ครูกิจวิธี ทำงานที่ดีขึ้น แก้ปัญหาของตนเองได้และนำความรู้ความคิดไปใช้ในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยใช้วิธีการหลายวิธี เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การอภิปราย ให้ทำงานเป็นกลุ่ม การศึกษานอกสถานที่ สังเกตการณ์สอน และควรหาวิธีติดตามประเมินผลการอบรมด้วยวิธีต่าง ๆ และ ด้านการประเมินผล คิมบอลล์ วัลส์ (Wiles. 1975 : 26-27) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะในด้านการประเมินผลของผู้นิเทศเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ การประเมินผลตามกระบวนการในการทำงาน การเก็บรวบรวมหลักฐานต่างๆ อย่างมีระบบ การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานของกลุ่มได้ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการในการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้น การช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติในการนำผลที่ประเมินได้มาปรับปรุง การทำงานของตนเอง ส่งเสริมการประเมินผลตนเอง และการประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจากแนวคิดข้างต้นจึงทำให้ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรินทร์ แก้วเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิคในภาคใต้ผลการวิจัย พบว่า ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิค ในภาคใต้ใน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก, ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคที่ติดชายแดน ไทย-มาเลเซีย กับครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคที่ไม่ติดชายแดน ไทย-มาเลเซียมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคใต้ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทกร คัมภีร์พงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องทักษะการนิเทศของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา พบว่าผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาล นครนครราชสีมา มีทักษะในการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายทักษะอยู่ในระดับ มากทุกด้าน และ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้นิเทศที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีทักษะ ใน การนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งแตกต่างกัน มีทักษะในการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้นิเทศภายใน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น ขอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รองลงมา ผู้บริหารโรงเรียนที่ทำหน้าที่นิเทศต้องมีความใจกว้างและมีความเป็นกลางกับผู้รับ การนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และผู้นิเทศภายในมีความเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือและ สนับสนุนงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้รับการนิเทศ ส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ต้องเป็นผู้ที่ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นกลางและปฏิบัติหน้าที่นิเทศอย่างเป็นกลาง ผู้รับการนิเทศนั้นต้องการผู้นิเทศที่มี ความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกไว้วางใจ ไม่รู้สึกเหมือนโดนจับผิด จะส่งผลทำให้ ผู้รับการนิเทศให้ความร่วมมือในการนิเทศเป็นอย่างดี ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถ้าผู้นิเทศสามารถ ปฏิบัติได้ก็จะสามารถส่งผลการนิเทศบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดการสร้างขวัญกำลังใจของซารี มณีศรี (2542 : 215) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญกำลังใจเป็น สิ่งที่ผู้นำทุกระดับควรตระหนัก เพราะความพอใจในการทำงานเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยการสร้างขวัญกำลังใจมีหลายวิธี ดังนี้ สร้างทัศนคติที่ดีต่องาน การทำงาน เพื่อส่วนรวม ปลุกฝังทัศนคติที่ดีให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ทุกคนมีความรักงาน กระตือรือร้นในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี ให้การยอมรับนับถือระหว่างกันและกัน ยกย่อง

ชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำความดี การชมเชยควรคำนึงถึงกาลเทศะ มีเหตุ มีผล มาจากความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อ ทำให้คำชมหมดความหมาย เอาใจใส่เรื่องสวัสดิภาพ ให้ความสนิทสนมพอสมควร ทักทายปราศรัยได้ตามข่าวคราวทุกข์สุขในโอกาสอันควร ซึ่งเป็นการปลูกไมตรี ให้สมาชิกมีโอกาสสำรวจ หรือออกแบบสอบถามทั่วไปในการทำงานเพื่อจะหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งการรักษาหัวใจในการทำงานด้วยและให้ทุกคนมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน หากบุคคลใดมีความคิดริเริ่มที่ดีมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ควรยกย่องชมเชย เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญ คำใจหนัก (2545 : ง) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า ด้านการเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการศึกษา การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการที่จำเป็นเร่งด่วนต่อการแก้ไขอย่างชัดเจน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมทุกด้านอย่างเหมาะสม การวางแผนและกำหนดทางเลือกการนิเทศภายในพบว่ามีการแต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ตามความรู้ความสามารถไว้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้คณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในในทุกขั้นตอนการสร้างสื่อ เครื่องมือและการพัฒนาการนิเทศภายใน มีการแนะนำแหล่งวิทยากรให้ครูได้ทราบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้คณะครูได้พบ เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศการนิเทศภายในใช้หลักการนิเทศภายในและหลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนอยู่เสมอ การส่งเสริมให้ครูดำเนินการนิเทศกันเองโดยผู้บริหารจะคอยให้การสนับสนุนการส่งเสริมและการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์และการบริการเพื่อคงความสะดวกในการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายใน คือ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณ ผู้บริหาร มีภารกิจมากและมีการวางแผนการนิเทศแต่ไม่ปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศขาดความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของชูศักดิ์ แนวราช (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่า แนวทางการปรับปรุงคุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน ด้านการเป็นผู้นำ คือ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ทันต่อเหตุการณ์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ต้องมีความเป็นกันเอง ไม่เอาอารมณ์ส่วนตัวมาอยู่กับงานส่วนรวมและมีมารยาท ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม คือควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงความคิดเห็น ขอมรับซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ

ด้านบริหารงานบุคคลกร คือ ควรมอบหมายให้ตามความเหมาะสม ตามความถนัดและตาม ศักยภาพของแต่ละบุคคล และ ด้านการประเมินผล คือ ควรมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เป็นระบบ ตามแผนการนิเทศภายในและนำผลการนิเทศมาประเมิน ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยสามารถประมวลข้อเสนอแนะ ประเด็นในการนำไปใช้ ได้ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สามารถประมวลผลเพื่อเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำ รองลงมา ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านการประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในควรมีการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้นิเทศภายในแล้วนำมาวิเคราะห์ถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในในโรงเรียน ของตนเอง เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย ข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงคุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน ให้มีความเหมาะสม ความสอดคล้องตามความต้องการของผู้รับการนิเทศภายในเพื่อให้สามารถ สะท้อนปัญหาในปฏิบัติงานและสามารถร่วมมือกันในการแก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการ โดยเฉพาะด้านกระบวนการกลุ่ม ผู้นิเทศภายในควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายในการนิเทศร่วมกัน เพื่อจะส่งผลต่อการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป

1.2 จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้นิเทศภายใน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน รองลงมา ผู้บริหาร โรงเรียนที่ทำหน้าที่นิเทศต้องมีความใจกว้างและมีความเป็น

กลางกับผู้รับการนิเทศทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และผู้นิเทศภายในมีความเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือ และสนับสนุนงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ ดังนั้น ผู้นิเทศภายในต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีบทบาทในการนิเทศร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่นิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และต้องเป็นผู้มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการวัดและประเมินผลได้

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในที่เหมาะสมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การวิจัยเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : กุรุสภาลาดพร้าว.
- คุณคม์ แสนอาจ. (2543). การศึกษาสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ไฉน ชังลออ. (2540). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแก่นนำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อภัสรา.
- ชารี มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.
- ชูศักดิ์ แนวราช. (2550). คุณลักษณะของผู้นิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- เชษฐบุญมี สีนทรัพย์. (2542). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น : ศึกษาเฉพาะโรงเรียนบ้านดอนหัน วิทยาสาร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดอม พรหมทอง. (2545). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทรงยศ หล้าสุข. (2550). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในการทำหน้าที่นิเทศภายในของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ในทัศนะของครูผู้สอน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทศนา เขมมณี. (ม.ป.ป.). กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติเล่ม 2 วิทยาการว่าด้วยความสัมพันธ์และกระบวนการในการทำงานของกลุ่มคน. ม.ป.ท : ม.ป.พ.

- นรา ธำรงกุล. (2544). การศึกษาความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร สำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :  
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทากร คัมภีร์พงศ์. (2551). ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด  
เทศบาลนครนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญ คำใจหนัก. (2545). การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา).  
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประทีป สยามชัย. (2542). บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ  
: ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.  
พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.  
\_\_\_\_\_. (2546). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปราโมทย์ ราชพิบูลย์. (2540). บทบาทการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ  
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษา.
- พรวิรัตน์ ชิดสิน. (2542). การศึกษาทักษะผู้นิเทศของผู้นิเทศโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัล  
พระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญาโท  
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ แก้วเจริญ. (2545). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พิสิฐ ทวีกาญจน์. (2542). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเพชรบุรี. ปริญญาโท ศษ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภาวีกา ธราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทฉะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.  
 กรุงเทพฯ : สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เขวภา เตชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยา  
 การพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ :  
 นานมี บุ๊คพับลิเคชั่น.
- ล้วน สายศและอังคณา สายศ. (2540). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วสันต์ ผาซลา. (2544). ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร  
 โรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
 จังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :  
 บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- วัชร่า เล่าเรียนดี. (2545). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ. นครปฐม : โครงการ  
 ส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัตน์ คู่จำนง. (2542). คู่มือนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อมาตรฐานการศึกษา เล่มที่ 1 พื้นฐาน  
 การนิเทศการศึกษา. นครราชสีมา : สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โนนแดง.
- ศรีรัตน์ สิริโณม. (2544). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศภายในโรงเรียนสำหรับครูโรงเรียน  
 มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : ภาควิชาหลักสูตร  
 และวิธีสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเพียง กุลละวณิชย์. (2545). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศ  
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตแก้วปราการ สมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม.  
 (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ :  
 กุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
 พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่  
 เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : กุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2547). เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา  
 และผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

- สำรวย พานนา. (2542). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. ปรินูญานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสถียร เทียงธรรม. (2543). การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด  
อุตรธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรสา ห้อยระย้า. (2543). สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจการนิเทศ  
การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2544). นวัตกรรมการนิเทศและการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- อารมณี ฉนวนจิตร. (2543). นวัตกรรมการนิเทศและการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ไทพัน  
อินเตอร์ แอคท์.
- อุไรพร นาคะเสถียร. (2543). การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา  
ตามการรับรู้ของตนเองและครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือมูลนิธิ  
เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนา  
หลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Banton, M. E. (1999, June). "Teacher Preference for Supervisor Practices : Traditional,  
Both or Neither," *Dissertation Abstracts International*. 60 (7) : 2294 – A.
- Edward, P. (1990). *Identification of Dimension Supervisory Practice in Education*.  
Georgia : Prentice-Hall.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Holster, R. H. (1999, June). "Teacher at Work : The Effect of Supervision, and Effort on  
Teacher's Perception of Flow and Student Learning," *Dissertation Abstracts  
International*. 60 (7) : 2306 – A.
- Wiles, K. (1975). *Supervision for Better Schools*. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs, New Jersey :  
Prentice - Hall.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

ปฐ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๗๔

๖ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมพาน เบ็ญณรงค์

ด้วย นายชนกฤติ พรหมบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ศิริราณี จุโทปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘





พธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุขวัฒน์ นุ่มนวลศรี

ด้วย นายธนภฤติ พรมบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้แทนภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ศิริภรณ์ จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวแพรวพรรณ ไวงประโคน

ด้วย นายธนภฤติ พรหมบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ศิริราณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ศธ ๐๕๔๕.๑๓/๒๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย นายชนกฤติ พรหมบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ศิวาณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายชนกฤติ พรหมบุตร ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ. 04084/1808

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3  
ถนนสืบสหการ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110

10 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

ด้วย นายธนภฤติ พรหมบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปกครองภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์จะทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จึงแจ้งให้โรงเรียนให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาผู้ทำการวิจัยตามที่เห็นสมควร ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ของแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ดา จันทร์ฝอย)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

งานบริหารทั่วไป

กลุ่มอำนาจการ

โทร 044-633691 ต่อ 111,044-632290

โทรสาร 044-631548



ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๓๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย นายธนภฤติ พรหมบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ศ.ดร.ศิริภาณี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษา ข้ำ เก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ. 04084/3704

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3  
ถนนสืบสหาย อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110

23 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

ด้วย นายธนภฤติ พรหมบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์จะแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จึงแจ้งให้โรงเรียนให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาผู้ทำการวิจัยตามที่เห็นสมควร ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ของแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ จันทร์ฝอย)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

งานบริหารทั่วไป

กลุ่มอำนวยการ

โทร 044-633691 ต่อ 111,044-632290

โทรสาร 044-631548

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

2. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด

ความสำเร็จของข้าพเจ้าส่วนหนึ่งมาจากความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของท่าน ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ ที่นี้ด้วย

นายธนฤติ พรหมบุตร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง [.....] ที่ตรงกับความเป็นจริง

- |                         |                           |
|-------------------------|---------------------------|
| 1. สถานภาพตำแหน่ง       | ผู้บริหารโรงเรียน [.....] |
|                         | ครูผู้สอน [.....]         |
| 2. ประสบการณ์ในการทำงาน | ต่ำกว่า 5 ปี [.....]      |
|                         | 5 - 10 ปี [.....]         |
|                         | 10 ปีขึ้นไป [.....]       |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านรายการต่างๆ แต่ละข้อแล้วพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศภายใน โรงเรียน แล้วใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

- |         |                                    |
|---------|------------------------------------|
| ระดับ 5 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| ระดับ 4 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก        |
| ระดับ 3 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง    |
| ระดับ 2 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย       |
| ระดับ 1 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

คุณลักษณะของผู้มีเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>ด้านการเป็นผู้นำ</b>						
1. ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน						[.....]
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ						[.....]
3. ขอมรับฟังความคิดเห็นของครู						[.....]
4. ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ						[.....]
5. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน						[.....]
6. ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดง ความสามารถและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน						[.....]
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง						[.....]
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						[.....]
9. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และผู้อื่น						[.....]
10. ปฏิภาณไหวพริบดี						[.....]
<b>ด้านมนุษยสัมพันธ์</b>						
11. เป็นผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี สามารถประสาน สัมพันธ์ให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์						[.....]
12. เป็นผู้มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส						[.....]
13. รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม และสุภาพ อ่อนโยน						[.....]
14. รู้จักใช้ศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์เชิงบวก และให้ข้อคิดในทางแนะนำ						[.....]
15. มองคนในแง่ดี และรู้จักยกย่องชมเชยผู้อื่น ตามความเหมาะสม						[.....]

	คุณลักษณะของผู้มีเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
16.	ให้เกียรติ และให้ความเป็นกันเองกับผู้รับ การนิเทศ						[.....]
17.	ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับ ผู้อื่น						[.....]
18.	สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคล และ สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม						[.....]
19.	ความเป็นกัลยาณมิตร						[.....]
20.	สร้างบรรยากาศในการสนทนาเล่าเรื่องราว ที่ไม่เครียดสอดคล้องอารมณ์ขัน						[.....]
<b>ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม</b>							
21.	เป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย						[.....]
22.	เป็นผู้ปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี						[.....]
23.	ความสามารถประสานงาน สร้างบรรยากาศ การทำงานเป็นทีม ได้เป็นอย่างดี						[.....]
24.	ยอมรับและนับถือ ความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน						[.....]
25.	ภาวะผู้นำในกระบวนการทำงานร่วมกัน						[.....]
26.	ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ของผู้อื่น						[.....]
27.	การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กับผู้ร่วมงาน						[.....]
28.	ความสนใจ ในการพัฒนากระบวนการกลุ่ม อย่างสม่ำเสมอ						[.....]
29.	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้นำปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และอภิปราย ร่วมกัน						[.....]

	คุณลักษณะของผู้มีเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
30.	ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่ครูทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน						[.....]
<b>ด้านการบริหารงานบุคลากร</b>							
31.	การสำรวจความต้องการของครู เพื่อนำไป วางแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร						[.....]
32.	ความสามารถในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่่าเสมอ						[.....]
33.	ให้การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตรงตามความสามารถของตนเอง						[.....]
34.	การประชุม ปรึกษาหารือ เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบ						[.....]
35.	ให้ครูได้ทำงานสอดคล้องกับความถนัด ความรู้และความสามารถ						[.....]
36.	อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ของครู						[.....]
37.	เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ ความสามารถทางวิชาการ						[.....]
38.	ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น						[.....]
39.	สนใจให้ความช่วยเหลือและจัดสวัสดิการ ให้แก่ครูทุกคน						[.....]
40.	ความสามารถในการบำรุงขวัญและให้ กำลังใจผู้ร่วมงาน						[.....]
<b>ด้านการประเมินผล</b>							
41.	มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ การประเมินผล						[.....]

	คุณลักษณะของผู้มีเทศภายใน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
42.	สนใจศึกษาเทคนิคใหม่ๆในการประเมินผล						[.....]
43.	ความสามารถในการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผล						[.....]
44.	การวางแผนและดำเนินการตามแผนตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบ						[.....]
45.	การกำหนดขั้นตอนกระบวนการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ						[.....]
46.	การสำรวจความต้องการ การจัดการเรียนการสอนของครู โดยวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์, การใช้แบบสอบถาม						[.....]
47.	การศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานรวมทั้งปัญหาและความต้องการในกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน						[.....]
48.	การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ						[.....]
49.	ความสามารถในการประเมินผลอย่างเที่ยงตรง						[.....]
50.	การนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ						[.....]

### ตอนที่ 3 แบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศ  
ภายในโรงเรียนตามความคิดเห็นของท่าน

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

(ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพเครื่องมือ

## ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2 tailed)
ข้อที่ 1	3.555	.001
ข้อที่ 2	2.433	.022
ข้อที่ 3	3.336	.002
ข้อที่ 4	3.664	.001
ข้อที่ 5	3.140	.004
ข้อที่ 6	3.617	.001
ข้อที่ 7	2.795	.009
ข้อที่ 8	2.461	.020
ข้อที่ 9	4.118	.000
ข้อที่ 10	3.780	.001
ข้อที่ 11	3.413	.002
ข้อที่ 12	3.140	.004
ข้อที่ 13	3.461	.002
ข้อที่ 14	3.012	.005
ข้อที่ 15	3.012	.005
ข้อที่ 16	3.286	.003
ข้อที่ 17	2.810	.009
ข้อที่ 18	2.433	.022
ข้อที่ 19	3.032	.005
ข้อที่ 20	2.915	.007
ข้อที่ 21	3.617	.001
ข้อที่ 22	2.490	.019
ข้อที่ 23	3.140	.004
ข้อที่ 24	3.555	.001
ข้อที่ 25	3.742	.001
ข้อที่ 26	3.617	.001



## ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2 tailed)
ข้อที่ 27	3.140	.004
ข้อที่ 28	3.643	.001
ข้อที่ 29	2.490	.019
ข้อที่ 30	2.915	.007
ข้อที่ 31	3.294	.003
ข้อที่ 32	3.511	.002
ข้อที่ 33	3.315	.003
ข้อที่ 34	2.190	.037
ข้อที่ 35	3.141	.004
ข้อที่ 36	2.535	.017
ข้อที่ 37	2.343	.026
ข้อที่ 38	2.617	.014
ข้อที่ 39	3.461	.002
ข้อที่ 40	3.871	.001
ข้อที่ 41	2.779	.010
ข้อที่ 42	2.972	.006
ข้อที่ 43	2.197	.036
ข้อที่ 44	2.972	.006
ข้อที่ 45	2.810	.009
ข้อที่ 46	3.497	.002
ข้อที่ 47	4.351	.000
ข้อที่ 48	3.294	.003
ข้อที่ 49	3.511	.002
ข้อที่ 50	3.315	.003

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = .9174

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายธนภฤติ พรหมบุตร
วันเดือนปีเกิด	25 มีนาคม 2515
สถานที่เกิด	122 ตำบล ปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31190
ที่อยู่ปัจจุบัน	58/1 หมู่ 1 ตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ 31170
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านโคกเพ็ญ ตำบลสำโรงใหม่ อำเภอละหานทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2528 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโจด อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2534 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2538 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการประถมศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2556 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์