

สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วิทยานิพนธ์

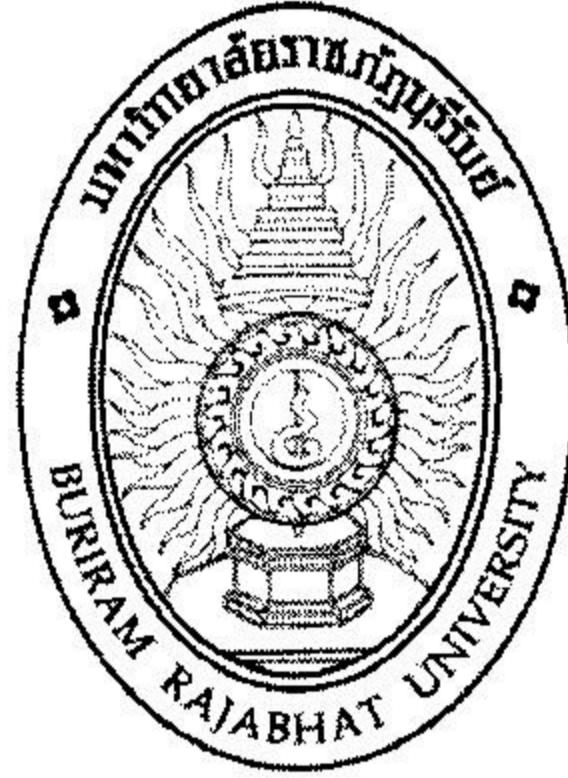
ของ

ราตรี สายเขียว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**STATES OF INTERNAL SUPERVISION IN PRIMARY SCHOOLS  
UNDER ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

**Ratree Saikhiaw**

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

**September 2014**

**Copyright of Buriram Rajabhat University**

ชื่อเรื่อง	สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2		
ผู้วิจัย	ราตรี สายเขียว		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภาณี จุฑาปะมา	ที่ปรึกษาหลัก	
	รองศาสตราจารย์ มาลีณี จุฑาปะมา	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา	
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2557	

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 345 คน ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 3 ตอน คือ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .878 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยพบว่า

#### 1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนด้าน การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานนิเทศ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ปัญหาตามสภาพจริงมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ มีการวางแผนและกำหนดแนวทางการนิเทศร่วมกัน ระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดทำวิจัย ในชั้นเรียนและเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในชั้นเรียนมาวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

<b>TITLE</b>	States of Internal Supervision in Primary School under Roi - et Primary Educational Service Area Office 2		
<b>AUTHOR</b>	Ratree Saikhiaw		
<b>THESIS ADVISORS</b>	Assistant Professor Dr. Siranee Chutopama	Major Advisor	
	Associate Professor Malinee Chutopama	Co - advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b>	2014

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the opinions of teachers towards the states of internal supervision in primary school under Roi - et Primary Educational Service Area Office 2, classified by education, working experience, and school size. The samples were 345 teachers working in primary schools under Roi - et Primary Educational Service Area Office 2. The size of the samples were calculated by the Table of Krecie and Morgan and Multi - Stage Random Sampling. The instrument used in this study was a questionnaire constructed by the researcher and it had 3 parts: checklist 5-rating scale, and open form. The reliability of the questionnaire was .878. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by t- test and one-way analysis of variance. When the differences was found the Scheffe's method was used for multiple comparisons. The statistically significant difference was set at the level of .05.

The findings were as follows:

1. The opinions of the teachers towards the states of internal supervision in schools under Roi - et Primary Educational Service Area Office 2 as a whole were at moderate levels. When considering at each aspect, it was found that the strengthening of professional experience was at high level; the curriculum development was the second, whereas, the action research in the classroom was at low level.

2. The opinions of the teachers towards the states of internal supervision in schools under Roi - et Primary Educational Service Area Office 2 classified by the educational both as a whole and at each aspect were not different.

3. The opinions of the teachers towards the states of internal supervision in schools under Roi - et Primary Educational Service Area Office 2 classified by working, both as a whole and at each aspect were not different.

4. The opinions of the teachers towards the states of internal supervision in schools under Roi - et Primary Educational Service Area Office 2 classified by the school size, as a whole was found to be statistically different at .05 level of significant. Considering each aspect, the researcher found the developing group working skill was not different, while the aspects assistance to the teacher directly, the strengthening of professional experience, the curriculum development and the action research in the classroom were found statistically different at .01 level of significant.

5. The most suggestion about the states of internal supervision in schools under Roi - et Primary Educational Service Area Office 2 was there should be constructing morale and encouragement for the internal supervisors, and encourage teachers to the problems as the real states, and used the data to be the input for systematically supervision planning. The second most suggestion was planning and specifying the supervising guidelines together to achieve mutual recognition between the supervisor and supervising recipients; and there should be budget support for promoting the process of research in the classroom, and the data from the findings should be used in planning activities for teaching.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้คำแนะนำและให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุฑาปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์มาลีณี จุฑาปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประคอง กาญจนการุณ คณะกรรมการสอบ ที่ได้ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ นายปรีดา นวลรักษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 นางมินัญชมนัส สलगสิงห์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และนายบัณฑิต เลิศพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสาหร่าย ที่กรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย และขอขอบคุณคุณครูในสถานศึกษาทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ที่มีส่วนเสริมสร้างสติปัญญาแก่ผู้วิจัยและผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัย ทุกท่าน

ราตรี สายเขียว

# สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพประกอบ	ท
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>9</b>
การนิเทศการศึกษา.....	10
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	10
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	11
หลักการนิเทศการศึกษา.....	12



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

การนิเทศภายในสถานศึกษา.....	14
ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	14
จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	15
ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	18
หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	20
รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	23
บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	25
บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศภายใน.....	26
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	27
การนิเทศภายในตามแนวคิดของกลิดแมน.....	30
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง.....	31
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม.....	32
ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ.....	33
ด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	34
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	35
สภาพการนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2.....	36
โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2.....	37
โครงสร้างการปฏิบัติงานกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา....	37
แนวทางการนิเทศภายในของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการ การศึกษา.....	39

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
งานวิจัยในประเทศ.....	41
งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>47</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>	<b>56</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
<b>5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>77</b>
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	77
สมมติฐานของการวิจัย.....	77
วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	80

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะ.....	86
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	86
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	87
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>88</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>94</b>
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	95
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม.....	101
ภาคผนวก ค การหาค่า ความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม.....	105
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	109
<b>ประวัติย่อของผู้วิจัย.....</b>	<b>116</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามกลุ่มอำเภอและขนาดของโรงเรียน.....	47
3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มอำเภอและขนาดของโรงเรียน.....	49
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ ทำงานและขนาดโรงเรียน.....	57
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	59
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมและรายข้อ.....	60
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ.....	61
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....	62
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	64
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	65
4.8 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิ ทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ประเภทการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	68
4.10 การเปรียบเทียบความเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	69
4.11 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการให้ ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่.....	70
4.12 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่.....	71
4.13 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนา หลักสูตร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่.....	72
4.14 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่.....	73
4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม.....	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

### ตาราง

### หน้า

4.16 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ  
ในชั้นเรียน.....

75

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรไน University  
BUNIPUTRA RAJABHAT UNIVERSITY

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	25
2.2 ขอบข่าย / ภารกิจกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา .....	38

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรไนส์  
Burmah Rajabhat University

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในสังคม การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ได้ตลอดชีวิต การวางรากฐานพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งพัฒนามาจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554 โดยมีการปรับปรุงแก้ไขจุดที่เป็นปัญหาอุปสรรค ในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติให้มีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น บนฐานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย และติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนสู่ศตวรรษที่ 21 จึงมีการทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มีความเหมาะสมชัดเจนทั้งเอกสารหลักสูตรและการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552 : 1) เพื่อให้การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุผลตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยกระบวนการดังกล่าวนี้จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 6)



การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน (บุญศรี ไสดำเพาะ. 2551 : 15) ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นในการพัฒนางานของโรงเรียนทุกด้าน หากมีการดำเนินการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนางานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ การนิเทศการศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่หลักในการสอน สำหรับจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ ต้องการปรับปรุงการสอนของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของการนิเทศประกอบด้วย การช่วยเหลือครูผู้สอนโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวของครูเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยการวางแผนการแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมงาน การพัฒนาหลักสูตร โดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของผู้เรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ในการพัฒนาการศึกษาจึงต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่างๆ ในการนิเทศ ต้องการขวัญและกำลังใจรวมทั้งการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน ดังที่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2546 : 1) ในการนิเทศการศึกษานั้นต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการ มีจุดมุ่งหมายชัดเจนเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ เชิงสร้างสรรค์ ทั้งทางด้านความคิดเห็นและการกระทำ ต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์รวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการและครูที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ดำเนินการโดย

ใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้นๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐาน การศึกษาคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถทางวิชาการและ ความเข้าใจ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษา การจัด การนิเทศภายในโรงเรียนกระทำได้หลายรูปแบบ การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับ ขนาดของโรงเรียนและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารจะต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้สามารถนำหลักการนิเทศ ทักษะ สื่อและเครื่องมือที่จำเป็นต่อการนิเทศการศึกษา มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศบรรลุผล อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจอย่างหนึ่งของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำกับดูแลให้ครูนำนโยบายและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและวิธีการสอนต่างๆ ไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการบริหารทุกๆ ด้าน ฉะนั้นในการดำเนินการดังกล่าวจึงต้องอาศัยผู้มีความรู้ความสามารถช่วยนิเทศการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

จากผลการดำเนินงานของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ผ่านมานั้น การนิเทศภายในโรงเรียน โดยทั่วไปยังไม่ส่งผลให้ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น และจาก การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2554 ได้ระบุปัญหาและความต้องการ ในการจัด การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ครูผู้สอนมีความต้องการการนิเทศภายใน จากผู้บริหาร สถานศึกษา ศิษยานิเทศก์ และครูวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการนิเทศการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ การจัดการกระบวนการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและเป็นการเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. 2554 : 70)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาศังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำข้อมูล สารสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มี ประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางการศึกษา และทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
3. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาสภาพการนิเทศภายในในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากนักการศึกษาอย่างหลากหลาย จึงได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาตามรูปแบบการนิเทศของกลิคแมน (Glickman Supervision Model) ประกอบด้วย (Glickman, 1990 : 13)

- 1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
- 1.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
- 1.3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
- 1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 340 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 3,228 คน

2.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 345 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

#### 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

### 3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

#### 3.1.3.1 ขนาดเล็ก

#### 3.1.3.2 ขนาดกลาง

#### 3.1.3.3 ขนาดใหญ่

## 4. ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สภาพการนิเทศภายใน** หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการนิเทศภายใน ตามรูปแบบการนิเทศของกลิคแมน (Glickman Supervision Model) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 **การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง** หมายถึง การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาคูงานทั้งในและนอก สถานที่ มีการจัดหาและบริการสื่อการเรียนการสอนรวมทั้งจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ แก่ครู แนะนำวิธีการ รายละเอียดการจัดทำแผนการสอน จัดประชุม อบรม เพื่อหาแนวทางการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนแต่ละภาคเรียน ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ครูมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

1.2 **การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม** หมายถึง การส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและครู ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันและกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานด้านการนิเทศอย่างชัดเจนตามความสามารถของตนเอง ครูทุกคน มีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม มีการประเมินผลการทำงานของทีมงานและนำผลการประเมินไป พัฒนางาน ครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกัน กับผู้นิเทศ

1.3 **การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ** หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู ศึกษาคูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับ การพัฒนาทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนรายบุคคลและพัฒนาการจัดทำแฟ้มพัฒนางาน ของครู ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนา ศักยภาพทางวิชาชีพเพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีการพัฒนาความรู้ความสามารถใน

การปฏิบัติงานเพื่อให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

**1.4 การพัฒนาหลักสูตร** หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร มีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรที่ดี เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างได้

**1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน** หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการสอนและกิจกรรมเสริมอื่นๆ จัดหาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและให้คำปรึกษาแนะนำ จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการนิเทศและติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

**2. โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2** หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

**3. ครู** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

**4. วุฒิการศึกษา** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนซึ่งมีวุฒิกการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

4.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

**5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

5.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งในการวิจัยนี้ได้จำแนกขนาดของโรงเรียนตามสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คน
- 6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 121 – 500 คน
- 6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 501 คนขึ้นไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน โรงเรียนและประมวลความรู้จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และการนิเทศภายใน โรงเรียน ซึ่งนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 1.3 หลักการนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.3 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.4 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.5 รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.6 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.7 บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศภายใน
  - 2.8 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. การนิเทศภายในตามรูปแบบการนิเทศของกลิคแมน (Glickman Supervision Model)
  - 3.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
  - 3.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
  - 3.3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
  - 3.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
  - 3.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน



4. สภาพการนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
  - 4.1 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2
  - 4.2 โครงสร้างการปฏิบัติงานกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
  - 4.3 แนวทางการนิเทศภายในของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## การนิเทศการศึกษา

### ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลายาวนาน รูปแบบกระบวนการและวิธีการนิเทศได้เปลี่ยนไปตามยุคสมัย จากลักษณะที่เป็นการตรวจสั่งการมาเป็นลักษณะการร่วมมือ การแนะนำ ช่วยเหลือระหว่างผู้นิเทศกับครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความสามารถและพฤติกรรมการสอนด้วยตนเอง อันจะส่งผลถึงคุณภาพการประถมศึกษา โดยส่วนรวมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2542 : 261-262) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาคือ กระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียน การสอนเพื่อให้ได้ตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ และการนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามของ ผู้ทำหน้าที่การการนิเทศที่จะช่วยให้คำแนะนำแก่ครู หรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความงอกงามในด้านอาชีพและช่วยพัฒนาความสามารถของครู

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 85) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยแบ่งกระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และเป็นการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยผ่านตัวกลางคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

สุรชัย โคว์ตระกูล (2543 : 22) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาคือ กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการที่จะช่วยเหลือ แนะนำปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างสูง ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

โกลแฮมเมอร์ (Goldhammer . 1980 : 13) กล่าวถึง การนิเทศการศึกษาได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครูแนะแนวในสถานศึกษา ได้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้โดยเน้นถึงทักษะ ในการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

ไวส์ (Wiles. 1985 : 16) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ระบบพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

แฮริส (Harris. 1985 : 13) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษากระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในสถานศึกษา มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

กลิคแมน (Glickman. 1990 : 6) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกการเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

#### จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาจำเป็นที่จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้นิเทศซึ่งจะช่วยให้งานนิเทศการศึกษابรรลุผลตามที่กำหนดไว้ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ชัต บุญญา (2546 : 46) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการศึกษาทุกฝ่ายเป็นรายบุคคลหรือหลายคน ได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ตามมาตรฐานของโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้นและรักษาไว้ได้อย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 180-181) ในการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนด จุดมุ่งหมายของการจัดการนิเทศการศึกษา ว่าจะต้องยึดหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร และให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน สังคม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการในวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ โดยช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริม เพื่อที่จะให้ครูได้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่าง เต็มที่ จนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองได้ และพร้อมที่จะนำความรู้ ความสามารถที่มีนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา อันจะส่งผล ให้กระบวนการหรือวิธีการสอน ของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### หลักการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญก็คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้นิเทศการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อปฏิบัติกรนิเทศให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ จึงจะต้องมีหลักการในการปฏิบัติกรนิเทศ ซึ่งมีนักการ ศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ซารี มณีสรี (2542 : 27 : 28) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิดเจริญ งอกงามแก่ครูโดยทั่วไป

2. การนิเทศจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์
4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน
5. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ
6. การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์
7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

เยาเวพา เตชะคุปต์ (2542 : 110) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาจากนักวิชาการต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ ในการช่วยพัฒนาครูและพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สาระสำคัญของหลักการดังกล่าว มีดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู โดยทั่วไป
2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์
4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน
5. การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์
6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ
7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะ

ในชนบท

กรมสามัญศึกษา (2545 : 28) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษา ที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. มีความถูกต้องตามหลักวิชา หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่วางไว้ ตามสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
2. เป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึง การทำงานอย่างเป็นระบบ มีวิธีการในการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลโครงการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษา จะเกิดจากการวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลและสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้
3. เป็นประชาธิปไตย หมายถึง จะต้องเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจในการทำงานและรู้จักใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. เป็นการสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
5. เป็นการสร้างความเชื่อมั่น หมายถึง เป็นการเสริมสร้างความสามารถของครูเพื่อให้มีความมั่นใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
6. เป็นการพัฒนางาน หมายถึง เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
7. เป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง หมายถึง การทำงานด้วยความเข้าใจอันดี มีความไว้วางใจกัน

เบอร์ตัน และบรูคเนอร์ (Burton & Bruckner. 1965 : 71-72) ได้กำหนดหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ (Theoretically Sound)
2. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific)
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic)
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ (Creative)

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษานั้นควรจะตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีการวางแผน มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีม รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ทั้งทางด้านความคิดเห็นและการกระทำ ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร

## การนิเทศภายในสถานศึกษา

### ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะความเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าทางการศึกษา ทั้งในด้านเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 4) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางาน โดยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานในภาวะปกติของตนเอง ประเมินตนเองปรับปรุง และพัฒนาให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น อยู่เสมอด้วยตนเอง

กิติมา ปรีดีดิลก (2542 : 306) กล่าวถึงการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นการนิเทศบุคลากรในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศอาจได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าฝ่ายต่างๆ การนิเทศภายในจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องทำอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการเมื่อนิเทศแล้วจะต้องได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการ คือ พัฒนาคณะ พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญและกำลังใจ

สุรศักดิ์ ปาเส (2548 : 26) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน (In-School Supervision) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 12) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจและความมั่นใจในการทำงาน ได้พัฒนาตนเองและพัฒนางานบรรลุผล สุดท้ายคือนักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงพอใจ

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศภายใน ให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนการสอนของนักเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนในทุกด้านให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนด

#### **จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา**

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาบุคคล ผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งนักการศึกษาและหน่วยงานทางการนิเทศภายใน ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ ดังนี้

อเนก ส่งแสง (2540 : 36) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน
2. เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการประชุมอบรม สัมมนา และปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะอยู่เสมอ
4. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

อบรม สันภิบาล และสมศักดิ์ ศรีมาโนชญ์ (2541 : 6) ที่ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศในสถานศึกษา มี 5 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยให้ครูดำเนินการสอนตามหลักสูตรและให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด
2. เพื่อช่วยให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา ทั้งยังสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นเพื่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษาของนักเรียน
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น
4. เพื่อรักษาพิจารณาส่งเสริมควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
5. เพื่อให้ความช่วยเหลือและประสานงานในทางวิชาการ แก่กรมต้นสังกัด กระทรวง และสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ

สันต์ ธรรมบำรุง (2542 : 16) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ช่วยครูในเรื่องติดตามวิทยาการใหม่ๆ เนื่องจากหน้าที่ของครูเปลี่ยนไปจากเดิม จากผู้สอนเป็นผู้สนับสนุนการเรียน
2. ช่วยให้ครูเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงวัตถุประสงค์ของการสอน
3. ช่วยสร้างให้ครูมีลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ
4. ช่วยให้ครูมีความรู้ ความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ๆ เสมอ ซึ่งเป็นความภูมิใจของครูอันจะส่งผลถึงการเรียนการสอน

5. ขนาดของโรงเรียนใหญ่ขึ้น มีครูมากขึ้น มีกิจกรรมและชั่วโมงสอนมากขึ้น  
หน้าที่ในการนิเทศจึงมีมากขึ้น เช่น การประชุมนิเทศครูใหม่ เพื่อประหยัดเวลาที่ครูจะไปศึกษาด้วย  
ตนเอง ครูบางคนไม่ถนัดสอนเป็นบางรายวิชา การนิเทศการสอนจะช่วยให้มีหลักการและมี  
ความมั่นใจมากขึ้น
6. เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการเรียนการสอน
7. ช่วยลดภาระครูทำให้มีเวลาในการค้นคว้า ทดลอง วิจัย หาวิธีการเรียนการสอน  
ใหม่ๆ
8. ช่วยเสริมสร้างขวัญของครูให้อยู่ในสภาพที่ดี และรวมหมู่คณะให้เป็นทีมเพื่อที่  
จะปฏิบัติงานร่วมกันด้วยสติปัญญาอันสูง เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน
9. ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของงานให้ถูกต้องกับความสามารถของครูแต่ละคน  
และมอบหมายงานนั้น ให้ครูแต่ละคนช่วยประคับประคองให้ครูใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงาน  
นั้นให้ก้าวหน้าอยู่เรื่อยๆ
10. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักค้นหาจุดด้อยในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และช่วยครู  
วางแผนการสอนให้เหมาะสมและแก้ไข
11. ช่วยประเมินผลงานการสอนของครู โดยอาศัยความเจริญงอกงามของนักเรียน  
ให้เป็นไปตามแนวทางที่ตกลงกันไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 20) กล่าวว่าไว้ว่า จุดมุ่งหมายหลักของการนิเทศภายใน  
เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยการนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อ  
ครูจะได้นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน ช่วยให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการ  
สอน ส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพในด้านการสอนของครู
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา  
เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สร้างขวัญและ  
กำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน และสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างบุคคลที่  
เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

การนิเทศภายในสถานศึกษานั้น ไม่ใช่เพื่อประเมินหรือตัดสินการสอนของครู ไม่ใช่เป็น  
การบังคับหรือจับผิด แต่มุ่งให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น  
เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูทำงานร่วมกัน เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายหรือ  
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่ได้เน้นที่ตัวของนักเรียนโดยตรง (Harris. 1985 : 15)



กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในสถานศึกษานั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยปรับปรุงการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และยังช่วยประสานความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับครู ตลอดจนช่วยทำให้ครูเกิดความเจริญงอกงาม ในอาชีพ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู และสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียนเป็นที่สุด

### ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ปัจจุบันสถานศึกษามีจำนวนมากที่มีปัญหา ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สภาพปัญหาอุปสรรคและสิ่งแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้นถ้ารอให้มีการนิเทศ ภายในเกิดขึ้นจากบุคลากรทางการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ภายนอกสถานศึกษา ก็จะนิเทศไม่ทั่วถึงและไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรและไม่ตรงจุดจึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน สถานศึกษา ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีผู้ให้เหตุผลถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาหลายประการ ดังนี้ 2530:12

สังด์ อุทรานันท์ (2530 : 12) ได้ระบุเหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจากการนิเทศโดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน แต่ละแห่ง ไม่เหมือนกัน บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถเพียงพอและบางคนมีความชำนาญ โดยเฉพาะ สาขาอีกด้วย จึงสมควรจะได้ใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเป็นการสอดคล้อง กับปรัชญา หลักการและวิธีการของการนิเทศการศึกษาสมัยใหม่ซึ่งจะเกิดขึ้น โดยความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คือ

1. ศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถสนองความต้องการในการ นิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็น การยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน การสนองความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก
3. ในสภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ และบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงสมควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิด ประโยชน์มากที่สุดและยังเป็นการยอมรับซึ่งกันและกันด้วย
4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญา หลักการและวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่ที่สุด ซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้น โดยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่ใช่จะต้องมีคนมาคอย ชี้แนะให้ทำงานอยู่ด้วยตลอดเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 9) กล่าวถึง ไว้ว่า

1. เป็นการกระตุ้นสถานศึกษา ให้เกิดความเคลื่อนไหวทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง คงอยู่และพัฒนา
2. เป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์
3. ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ เต็มใจในการทำงาน สอนได้ตรงเป้าหมาย เพราะทุกคนรู้ทิศทางที่จะเดินไป
4. ทำให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาการเข้าใจขอบข่าย บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
5. ฝ่ายวิชาการเกิดความมั่นใจในผลสำเร็จของการนิเทศภายใน
6. เป็นรายงานหรือข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

ชารี มณีศรี (2542 : 12) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายใน พอสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประการคือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ เนื่องจากการเพิ่มของจำนวนครู สถานศึกษา แต่จำนวนศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน เพื่อสถานศึกษาจะได้พัฒนาการนิเทศของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้สภาพการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์ต่างๆเปลี่ยนแปลงไปตามไปด้วย ครูจะต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยไม่หวังพึ่งหรือรอคอยการพัฒนาจากผู้อื่น การปรับตัว การพัฒนาตนเอง บุคลากรในสถานศึกษา ควรที่จะต้องตื่นตัวและยึดหลักนิเทศพึ่งตนเอง โดยบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหลัก
3. สภาพและข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษาต่างกัน ดังนั้นการปรับปรุงงานวิชาการ โดยคนภายใน ซึ่งรู้จักว่าคนภายนอก ย่อมจะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การยอมรับซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน เพราะบุคคลในสถานศึกษาสามารถที่จะคัดเลือกผู้นิเทศที่ทุกคนยอมรับได้ ซึ่งทำให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างราบรื่น
5. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนแปลง สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียนเป็นต้น

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 179) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องมีการนิเทศภายใน เพราะเป็นการนิเทศจะช่วยเหลือในการจำแนกคุณภาพและสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในสถานศึกษาได้
3. การนิเทศสามารถกระตุ้น ชี้นำแนวทางความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นกับครูภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะที่นำเอาเทคนิคใหม่ๆมาใช้ จะเป็นการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ครูควรได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาการ เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพตลอดไป โดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ
5. เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์
6. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครูและก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีความรักและภูมิใจในอาชีพครู

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการนิเทศจากบุคคลภายนอกหรือศึกษานิเทศก์ ไม่สามารถทำการนิเทศการสอนของครูได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ เช่น สถานศึกษาสภาพสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน จำนวนศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการดำเนินการได้อย่างรวดเร็วตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการ ถือว่าเป็นการนิเทศที่ดีที่สุด

#### หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นที่ผู้ทำหน้าที่นิเทศต้องมีหลักการนิเทศเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การนิเทศภายในสถานศึกษาต้องยึดหลักสำคัญ คือ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งหมายถึง ควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่วางไว้ ตลอดจนสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และควรเป็นไปตามความเป็นจริงตามกฎเกณฑ์ที่แน่นอน หลักการที่นำมาใช้กับการนิเทศภายในสถานศึกษา เน้นในเรื่องการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยการศึกษาปัญหา

วางแผนปฏิบัติการและประเมินผลเป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สร้างความรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นในตนเองให้แก่ครู (กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 7)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 227) ได้กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติ ขณะทำการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะทางด้านวิชาการจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึดในการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศควรจัดให้มีการบริหารที่เป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตยเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร
4. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความร่วมมือระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จนเกิดความพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้ภาคภูมิใจในอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 20) ได้ระบุหลักการไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลักการต่างๆ ดังนี้

1. หลักผู้นำ (Leadership) คือ การใช้อิทธิพลของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมาย
2. หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำร่วมกันและรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนจากหลายๆ ฝ่าย และทำหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนในการจัดองค์การ การประสานงาน ตลอดจนการประเมินผล

3. หลักการเห็นใจ (Considerate) คือ การนิเทศภายในจะต้องคำนึงถึงบุคคลที่ร่วมงานด้วยความเห็นใจ จะทำให้ตระหนักในคุณค่าของมนุษยสัมพันธ์

4. หลักการสร้างสรรค์ (Creativity) การนิเทศภายในจะต้องทำให้ครูเกิดพลังที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ แปลกๆ หรือทำงานด้วยตนเอง

5. งานบริหารทั่วไป ชุมการ การเงินและพัสดุ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสำนักงาน ซึ่งจะต้องมีข้อกำหนดคกกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติที่ค่อนข้างแน่นอน

6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างโรงเรียน ชุมชน หรือหน่วยงานอื่นๆ ในชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับประชากรวัยเรียนของชุมชน การให้บริการการศึกษาแก่ชุมชน หรือการพัฒนาชุมชน

ไวลส์ (Wiles. 1985 : 53) ได้เสนอหลักการนิเทศ ซึ่งเหมาะสำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับครูทุกคนและทำให้เห็นว่าต้องการความช่วยเหลือจากเขา
2. แผนงานหรือความเจริญก้าวหน้าเป็นผลจากการทำงานเป็นคณะ
3. หาโอกาสพบปะสังสรรค์เป็นกันเองกับครูอย่าสม่ำเสมอ
4. เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม
5. เป็นมิตรไมตรีกับบุคคลทั่วไป
6. ปรึกษากับหมู่คณะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอันพึงมี
7. พิจารณาสภาพที่เป็นปัญหาโดยซักถาม สัมภาษณ์ หรือให้คณะครูเสนอปัญหาที่อยู่ในความสนใจร่วมกัน
8. ผู้นิเทศควรกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา
9. บทบาทหลักของผู้นิเทศ คือ การประสานงานและช่วยเหลือทางวิชาการ
10. ฟังมากกว่าพูด
11. การปฏิบัติงานเริ่มด้วยปัญหาของครู
12. วางแผนปฏิบัติงานให้ชัดเจน
13. พยายามใช้ประสบการณ์และความสามารถด้านต่างๆ ของครูอาวุโสให้เกิดประโยชน์ในการนิเทศให้มากที่สุด
14. ตัดสินใจได้ดีและทันต่อเหตุการณ์
15. เอาใจใส่รู้งานในหน้าที่

16. ตำแหน่งและหน้าที่ไม่ควรทำให้ผู้นิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
17. ตำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
18. สนใจด้านสวัสดิการของครู
19. มีความรับผิดชอบและเสริมสร้างความรับผิดชอบให้มีในหมู่คณะ
20. ส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันมั่นคงในอาชีพและสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่าง

หมู่คณะ

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในสถานศึกษาต้องมีการวางแผน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ให้บุคลากรในสถานศึกษารู้จักการทำงานเป็นทีม รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน รวมทั้งยังสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร

#### รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา

รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น มีหลากหลายรูปแบบด้วยกัน การนำไปใช้จึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการนิเทศภายใน ที่จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและขนาดของสถานศึกษา มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอรูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 57 -58) ได้เสนอรูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศเป็นกลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น
  - 1.1 การประชุมชี้แจง
  - 1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
  - 1.3 การจัดอบรม

นอกจากนี้ ผู้บริหารอาจจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น การไปร่วมสัมมนา เป็นต้น

2. การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธีเช่นกัน บางกิจกรรมได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง เช่น การตรวจบันทึกการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นต้น

- 2.1 การตรวจบันทึกการสอน สถานศึกษาบางแห่งได้ทำการวางระเบียบให้ครูผู้สอนเสนอบันทึกการสอนให้ผู้บริหารตรวจก่อน ส่วนจะเป็นล่วงหน้ากี่วันก็สุดแท้แต่จะทำข้อตกลงร่วมกันไว้

2.2 การเยี่ยมชั้นเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการไปตรวจเยี่ยมชั้นเรียนตามความเหมาะสม

2.3 การสังเกตการณ์สอน ผู้บริหารควรร่วมมือกับครูผู้สอนเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น

2.4 การให้คำปรึกษา ผู้บริหารจะต้องพร้อมที่จะให้คำปรึกษาเมื่อผู้สอนมาขอรับคำปรึกษา ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 93) ได้เสนอแนะรูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. เน้นทางด้านวิธีการนิเทศโดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ

1.1 การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่น เช่น การปรึกษาหารือ การสังเกตการณ์สอน การประชุม เป็นต้น

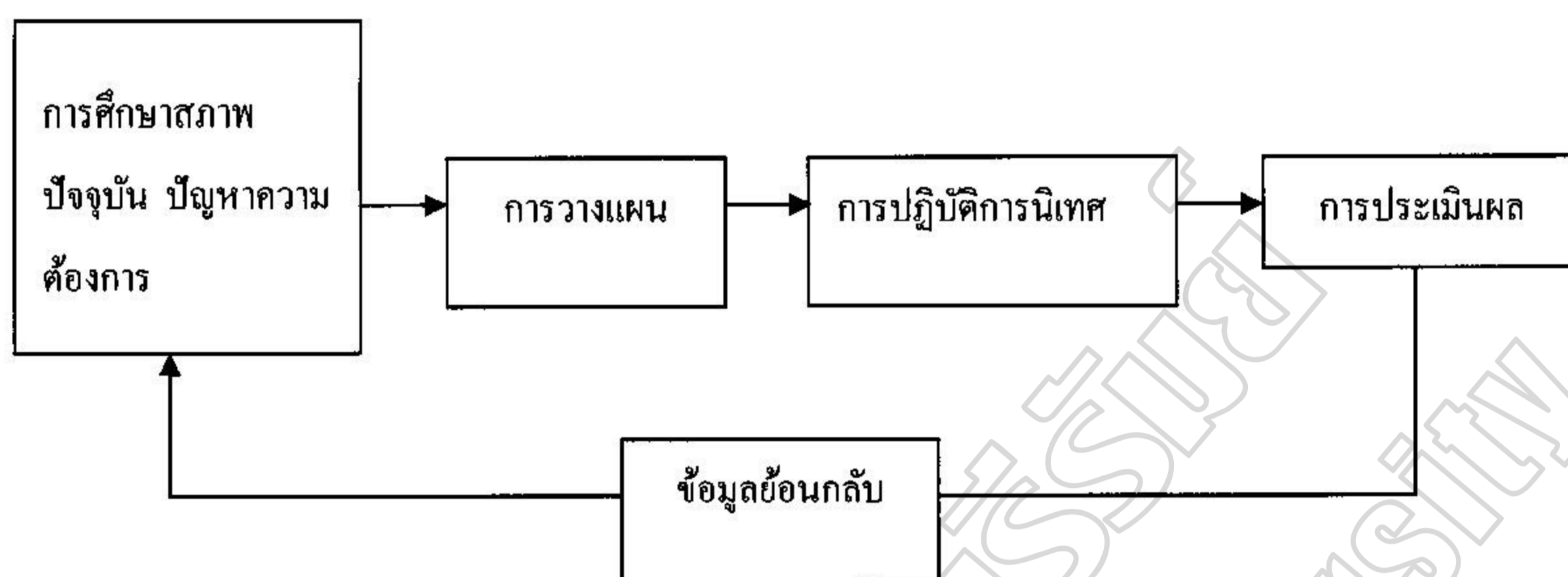
1.2 การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศ เช่น นิเทศทางวิทยุโรงเรียน โทรทัศน์ หรือส่งเอกสารให้ค้นคว้า เป็นต้น

2. เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศ เมื่อพิจารณาทางด้านผู้รับการนิเทศ สามารถแบ่งรูปแบบการนิเทศภายในออกเป็น 2 ลักษณะเช่นกัน คือ

2.1 การนิเทศรายบุคคล หมายถึง การได้รับการนิเทศครั้งละคน เพื่อแนะนำช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้รับการนิเทศ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งงานให้ทำและมอบหมายงานให้ค้นคว้า เป็นต้น

2.2 การนิเทศเป็นกลุ่ม หมายถึง การให้การนิเทศครั้งละหลายๆ คน เช่น สันทนาการ ประชุมปฏิบัติการ ค้นคว้าวิจัย การสร้างสื่อ การอบรมสัมมนา เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาดำเนินงานไปเป็นขั้นตอน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 11) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นระบบและต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา

สุริย์มาส สุขกสิ (2549 : 63) กล่าวว่า วัธีว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เหมาะสม คือ การดำเนินกิจกรรมร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นทำได้หลายลักษณะ คือ เน้นทางด้านวิธีการนิเทศ เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศ สำหรับขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับครูในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผน การปฏิบัติ การนิเทศ การประเมินผลโดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

#### บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงประกอบด้วยบุคลากรแต่ละฝ่ายซึ่งมีผู้เสนอไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 60) ระบุไว้ว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

1. ผู้นิเทศภายใน หมายถึง บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดต่างๆ รวมไปถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูงในสาขาใดวิชาหนึ่งที่สถานศึกษามอบหมายหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศ
2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูหรือผู้ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม



3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยในการดำเนินงานนิเทศบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ คีศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันต่างๆและวิทยากรชุมชน กล่าวโดยสรุป ผู้เกี่ยวข้องกับกรนิเทศภายในสถานศึกษาก็คือ ผู้นิเทศซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าสายวิชาต่างๆ รวมไปถึงครูที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สถานศึกษาได้คัดเลือกหรือแต่งตั้งเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานในด้านต่างๆให้แก่ครูในสถานศึกษา ผู้รับการนิเทศ คือ ครูผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ คือ ครูที่ช่วยให้งานนิเทศบรรลุตามเป้าหมาย

**บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา**  
การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ประสิทธิภาพ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองให้ดีเสียก่อน เพื่อจะได้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้อง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 25-30) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ ไว้ดังนี้

#### 1. บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ

- 1.1 ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในและหลักสูตร
- 1.2 ร่วมประชุมวางแผนกับคณะครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
- 1.3 สนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนขวัญและกำลังใจ
- 1.4 เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.5 กระตุ้นให้ครูเกิดการตื่นตัวอยู่เสมอในด้านวิชาการ
- 1.6 ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน

#### 2. บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ

- 2.1 ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศ โดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและให้ความเคารพนับถือ
- 2.2 ร่วมมือกับผู้นิเทศในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา
- 2.3 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงจัง
- 2.4 ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.5 เมื่อพบปัญหาควรร่วมมือกับคณะครูหรือผู้นิเทศเพื่อหาทางแก้ไข

### 3. บทบาทหน้าที่ของผู้สนับสนุนการนิเทศ

3.1 ร่วมมือวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

3.2 เป็นวิทยากรหรือแสวงหาแหล่งความรู้ให้

3.3 นิเทศการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไข จุดบกพร่องและแนะนำผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเอง

3.4 สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

3.5 ประเมินการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องและพัฒนาการนิเทศ

กล่าวโดยสรุป ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ สำหรับบทบาทของแต่ละฝ่ายก็คือผู้นิเทศ ในการให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆเป็นผู้วางแผนร่วมดำเนินให้บริการและกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนควบคุมกำกับและประเมินผลการทำงาน ส่วนผู้รับการนิเทศมีบทบาทใน ด้านการให้ความร่วมมือและแสดงความคิดเห็นให้คำปรึกษาในทุกด้านและผู้ให้การสนับสนุน การนิเทศก็จะร่วมมือ ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนทุกเรื่อง

#### กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องมือของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากร ให้เกิด การพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของการบริหารการศึกษา การนิเทศภายใน สถานศึกษา มีลักษณะของการปฏิบัติเช่นเดียวกับกิจกรรมอื่นๆคือต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนใน การดำเนินงานต่อเนื่องเป็นระบบ ด้วยเหตุผลที่ว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย ต้องอาศัย ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการ ขั้นตอนต่างๆ เพื่อยึดเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ มีผู้ให้ความหมายของกระบวนการ การนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

แฮริส (Harris. 1985 : 25-26) ได้สรุปกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งนำแนวคิดเกี่ยวกับ กระบวนการจัดการบริหารของแอลเลน (Allen) และลูมิส (Loomis) กระบวนการนิเทศภายใน ดังกล่าวมีชื่อเรียกโดยย่อว่า POLCA ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. Planning Processes หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่า จะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินการ กำหนดงานที่จะดำเนินการและ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางโครงการ

2. Organizing Processes หมายถึง การจัดการโครงสร้างของการดำเนินงาน โครงสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน จัดหาทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินการ โดยสร้างเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงานมอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ และวางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่างๆ

3. Leading Processes หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำโดยการดำเนินการ การวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ลงมือปฏิบัติ การสาธิต การปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. Controlling Processes หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยพิจารณามอบหมายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่างๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันที เมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือนและการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5. Assessing Processes หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน และวิจัยผลการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 137) ได้จัดลำดับขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายใน อย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning)
2. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing)
3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing)
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing)
5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

ชารี มณีศรี (2542 : 87) ได้ให้คำนิยามว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ ประกอบด้วยขั้นตอนกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดการ การนำ การควบคุมและกระบวนการประเมินผล

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงการวัฒน์ (2542 : 76) ให้ความหมายของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าหมายถึง กระบวนการของการจัดดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ครอบคลุมงานการนิเทศการศึกษาและการนิเทศงานทั่วไป ซึ่งมีจุดหมายสุดท้ายที่ผลิตผลทางการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานมีคุณภาพสูง

วิวัฒน์ ตู้อัจฉริยะ (2543 : 83) ได้กล่าวว่ากระบวนการนิเทศภายในเป็นการทำงานอย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อที่จะทราบปัญหาที่จะต้องแก้ไข ปรับปรุงแล้วจึงวางแผนที่จะดำเนินการ โดยหาทางเลือกที่แก้ปัญหาได้ดีที่สุด ต่อจากนั้นก็ดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับจนถึงขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วจึงนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไข ให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 54-59) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษา ได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการความจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงภาพปลายทางหรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลแสดงความสำเร็จของงานหรือดีกว่าหรือสูงกว่าแสดงว่า ความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มี แต่จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงภาพความสำเร็จของงานหรือด้อยกว่าก็แสดงว่ายังมีความต้องการในการพัฒนา

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมินและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและการประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสมทำให้การนิเทศของโรงเรียน มีโอกาสและประสบผลสำเร็จได้ จุดที่จะพัฒนาอาจพิจารณาในด้านต่างๆ ดังนี้

- 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ
- 2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
- 2.4 ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนานักเรียน

3. การหาแนวทางเลือกพัฒนา เป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุดโดยคำนึงถึง จุดที่จะพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน

4. การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำเอายุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขเป็นการรวบรวมข้อมูลด้าน

การดำเนินการนิเทศ และผลที่ได้ระหว่างการดำเนินการและเมื่อสร้างเสร็จสิ้นดำเนินการตามแผน นิเทศข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตาม สภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไรและหาวิธีการพัฒนา ให้ดีขึ้นหรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนการนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากผลการ ดำเนินการพบว่า มีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

วิวัฒน์ ตู้อ่าง (2543 : 83) ได้กล่าวว่กระบวนการนิเทศภายในเป็นการทำงานอย่าง มีแบบแผน โดยเริ่มจากวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อที่จะทราบปัญหาที่จะต้องแก้ไข ปรับปรุงแล้วจึงวางแผนที่จะดำเนินการ โดยหาทางเลือกที่แก้ปัญหาได้ดีที่สุด ต่อจากนั้นก็ดำเนิน ตามขั้นตอนตามลำดับจนถึงขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วจึงนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุง แก้ไข ให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

ชลิต ฝอยทอง (2546 : 18) ได้สรุปกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่ต้องการปฏิบัติ เพื่อให้ ประสบความสำเร็จการวางแผน เป็นการกำหนดขั้นตอนและเค้าโครงการทำงานให้บรรลุผลตามที่ ต้องการด้วยวิธีการที่เหมาะสมหรือประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่
2. ลงมือปฏิบัติ เป็นการลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนและเค้าโครงการทำงานแต่ ละวิธีตามที่กำหนดไว้
3. นิเทศติดตามผล เป็นการติดตามดูแลช่วยเหลือกำกับ สนับสนุนให้สามารถ ทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป กระบวนการการนิเทศภายในจะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ การประเมินความจำเป็นที่จะพัฒนา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย หาแนวทางเลือกปฏิบัติตามแนวทางเลือก ประเมินผล ปรับปรุงและเผยแพร่ ขยายผลการดำเนินงานต่อไป

### การนิเทศภายในตามรูปแบบการนิเทศของกลิคแมน

การนิเทศการศึกษาตามรูปแบบการนิเทศของกลิคแมน (Glickman Supervision Model) เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน สื่อการสอน การวัดและประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความสะดวกและ การพัฒนาครูในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง (Direct Assistance) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) ด้าน

การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) เป็นการช่วยเหลือครูผู้สอน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ในการนิเทศการสอนนั้นถ้า ผู้นิเทศไม่สามารถดำเนินการได้ จำเป็นต้องใช้ทักษะการวางแผนการจัดการ ซึ่งต้องพิจารณาถึง องค์ประกอบต่างๆ เช่น ช่วงเวลา จำนวนครูที่ต้องการรับการนิเทศ การนิเทศควรใช้รูปแบบใด รวมไปถึงผู้ที่จะมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือแก่ครู การที่ครูช่วยเหลือครูด้วยตนเอง เป็นการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ถ้าครูผู้สอนมีทักษะในการสังเกตและเข้าใจรูปแบบของการนิเทศ แบบคลินิกเป็นอย่างดี ส่วนบทบาทของผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ฝึก (Trainer) โดยการเตรียมครูให้ เหมาะสม กับงานในหน้าที่ ผู้ควบคุมกำหนดการ (Scheduler) เป็นผู้จัดตั้งกลุ่มหรือตัวแทนครู ที่จะรับผิดชอบในการจัดประชุมก่อนการสังเกต การสังเกต จัดประชุม หลังการสังเกต และผู้ กำหนดปัญหาที่สำคัญ (Trouble Shooter) ให้เป็นผู้ให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับครูที่มี ปัญหา หรือมีความต้องการพิเศษ ในการใช้กลุ่ม เพื่อทำหน้าที่แทนผู้นิเทศนั้น ผู้นิเทศไม่จำเป็นต้อง เข้าไปในชั้นเรียนตลอดเวลา ผู้นิเทศอาจตรวจสอบข้อมูลต่างๆจากกลุ่มครูที่ทำหน้าที่นิเทศทุก 2-3 สัปดาห์ ซึ่งในการประชุมนิเทศนี้ ให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศกลุ่มเพื่อนรายงานความก้าวหน้าให้ทราบและ การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศต้องฝึกให้ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศ มีทักษะในการสังเกต การกำหนดเวลาที่แน่นอน การกำหนดปัญหาที่สำคัญที่ชัดเจนและควรจัดให้กับครูทุกคนประมาณ ปีละ 1-2 ครั้ง

1.2 การสาธิตการสอน เป็นการให้ครูดูวิธีการ เทคนิคการสอนที่สามารถพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินการได้ทั้งในและนอกโรงเรียน ขั้นตอนสาธิตการสอน ประกอบด้วย การเตรียมการสาธิตและหลังการสาธิต ต้องมีการวิเคราะห์และอภิปรายถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน

1.3 การช่วยเหลือด้านการสอน เป็นการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในการดำเนินการ นั้น ต้องมีความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ จะทำให้การสอนพัฒนาขึ้น

การช่วยเหลือด้านวิธีการและเครื่องมือ เป็นการช่วยเหลือในกรณีที่ครูผู้สอนขาดความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ที่ได้รับ จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในเฉพาะด้าน ให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

การช่วยเหลือด้านการประเมินผล เป็นการให้ความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงแก่ครู ในการมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การตัดสินผลการเรียนตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

1.4 การให้คำปรึกษา เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศควรใช้เทคนิค วิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

กล่าวโดยสรุป การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) หมายถึง การช่วยเหลือครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ความต้องการของครู มีการประเมิน การสรุปผล รวมทั้งติดตามผลการแก้ปัญหาของครูและช่วยเหลือการแก้ปัญหาของครู

2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) การทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนาทีม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิกนั้น จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 การจัดการให้ครูในโรงเรียน มีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกันเพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.2 การจัดการเพื่อให้มีการวางแผน ในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจาก การมีส่วนร่วมในการวางแผน จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้วิธีการระดมสมอง โดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิด ในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2.3 การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้ เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจและพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดี

ต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพในการทำงานควรมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) ประกอบด้วย การสร้างวินัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน การกำหนดปัญหาและเป้าหมาย การแก้ปัญหา ร่วมกัน การวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาของทีมงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจ จะทำให้ครูมีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์

**3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development)** เป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการ ให้กับครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน ดังกล่าวต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย จุดหมายปลายทางที่สำคัญที่สุด คือ เป็นการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลไปสู่นักเรียน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครูแต่ละคน มีวิธีการ เทคนิคหลากหลายที่สามารถนำมาใช้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่างๆ ที่จะให้บริการแก่ครู ได้แก่ การสังเกตและการฟัง (Eyes and Ears) การใช้ข้อมูลที่ได้บันทึกไว้อย่างเป็นทางการ (Official Record) การใช้ข้อมูลจากบุคคลที่เป็นกลาง (Third-Party Review) การใช้แบบสำรวจปลายเปิด (Open-Ended Surveys) การใช้แบบตรวจสอบและจัดลำดับรายการที่ให้ไว้ (Check and Ranking Lists) และ การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการใช้วิธีการเทคนิคดังกล่าวนี้ เมื่อได้มีการตรวจสอบและจัดลำดับความสำคัญแล้ว ควรมีการค้นหาปัญหาอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนก่อนปฏิบัติการ จะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ฮอลและคนอื่นๆ ฮอล (Hall, 1976 : 54 ; อ้างถึงในสุทฤษฎี ศรีไสย์, 2537 : 86) ได้ให้การสนับสนุนการจัดทำแผนการให้บริการเสริมวิชาการ โดยเน้น ไปยังแต่ละบุคคล ไปจนถึงผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด และพบว่าส่วนใหญ่ครูผู้สอนมีระดับ ความสนใจและความต้องการแตกต่างกัน แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการค้นหาคำตอบดังกล่าว ควรใช้คำถามปลายเปิดอย่างง่าย ๆ กับครูที่มีส่วนร่วมทุกคน จากคำตอบที่ได้รับจากครูผู้สอนทั้งหมดนำมา จัดกลุ่มตัวแปรที่คล้ายๆ กันไว้ในข้อเดียวกัน ซึ่งแต่ละคนอาจมีความเห็นแตกต่างกันไปในการดำเนินการ ถ้าหัวข้อเป็นเรื่องง่ายๆ ไม่ซับซ้อน สามารถจัดบริการให้กับครูเป็นกลุ่มใหญ่ได้ ถ้าเรื่องนั้นต้องการบริการให้กับครูแต่ละคน ก็สามารถจัดบริการให้ได้โดยวิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มย่อย ในการสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติ



ทางวิชาชีพ คุณสมบัติส่วนตัว และมีความรู้ความเข้าใจในงานครู ประกอบด้วย ความรู้ในสาขาวิชา ที่สอน ความเข้าใจ ในตัวนักเรียน ความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการสอน วิธีสอน รูปแบบการสอน ต่างๆ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้น การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและ เติบโตสุขภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 84)

กล่าวโดยสรุป การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) ให้ประสบผลสำเร็จนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถในการสอน ให้สามารถการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพ ครู

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลการใช้ หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา รูปแบบหลักสูตรและระดับการพัฒนารูปแบบของหลักสูตร (Curriculum Format) ส่วนมากจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้พัฒนา (Developers) และกระบวนการพัฒนา (Development) เป็นการบูรณาการซึ่งพัฒนาขึ้นโดย กลิคแมน (Glickman) แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโรงเรียนและหลักสูตร จะเน้นแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitative) ครูผู้สอน จะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลางจะ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากเขตพื้นที่การศึกษาและหลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอด (Webbing) กิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่างๆ การพัฒนาลักษณะนี้จะ เรียกว่าการพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไขปรับปรุงวิชาที่สอนตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มพัฒนาที่ถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดรูปแบบ หลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results-Only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะ

เข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้ จะเรียกว่าการพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Creative) การพัฒนาหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ผู้นิเทศต้องคำนึงถึงเรื่อง การลงมือปฏิบัติ (Commitment) นามธรรม (Abstract) และผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนั้นจะต้องพิจารณาว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และระดับภารกิจของครูผู้สอนมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ ครูผู้สอนที่มีอำนาจไม่มากนักจะเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือการเลียนแบบ ครูเหล่านี้จะมีโอกาสปรับปรุงหลักสูตรเล็กน้อยในระดับชั้นเรียน ในทางตรงกันข้ามครูผู้สอนในระดับกลางมักจะมีความคิด ที่จะเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบบางประการของหลักสูตรให้ดีขึ้น ครูกลุ่มนี้จะขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตร จะได้รับอนุญาตให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรในระยะแรกเท่านั้น โดยทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก การพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่ ชั้นแรกจนถึงชั้น การนำไปใช้ จะมีการประชุมครูเพื่อแก้ปัญหาอยู่เสมอ สำหรับครูผู้สอนในระดับสูง จะมีส่วนร่วมในการแสดงการเลียนแบบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควรที่จะเปลี่ยนแปลง รวมทั้งรอบรู้กระบวนการสร้างสรรค์หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรภายในที่จะเน้นผลที่ควรจะได้รับเท่านั้น (Results – Only) กิจกรรมที่ครูกลุ่มนี้เกี่ยวข้องมักจะเป็นกิจกรรมประเภทต่อเนื่อง และมักเปิดโอกาสให้ครูปรับปรุงอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยการติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของนักเรียน จะทำให้ทราบปัญหาข้อบกพร่องของหลักสูตร ซึ่งเป็นข้อมูลย้อนกลับในการนำมาพิจารณาถึงการพัฒนาหลักสูตร

**5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)** ช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐาน สามารถใช้กระบวนการวิจัยนำการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24(5) และมาตรา 30 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับ การนิเทศ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และกิจกรรม อื่นๆ ได้

### สภาพการนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. 2554 : 6)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของ ท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับกับสถานศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่ การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่ การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### **โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มี 6 กลุ่ม คือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. 2554 : 10)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

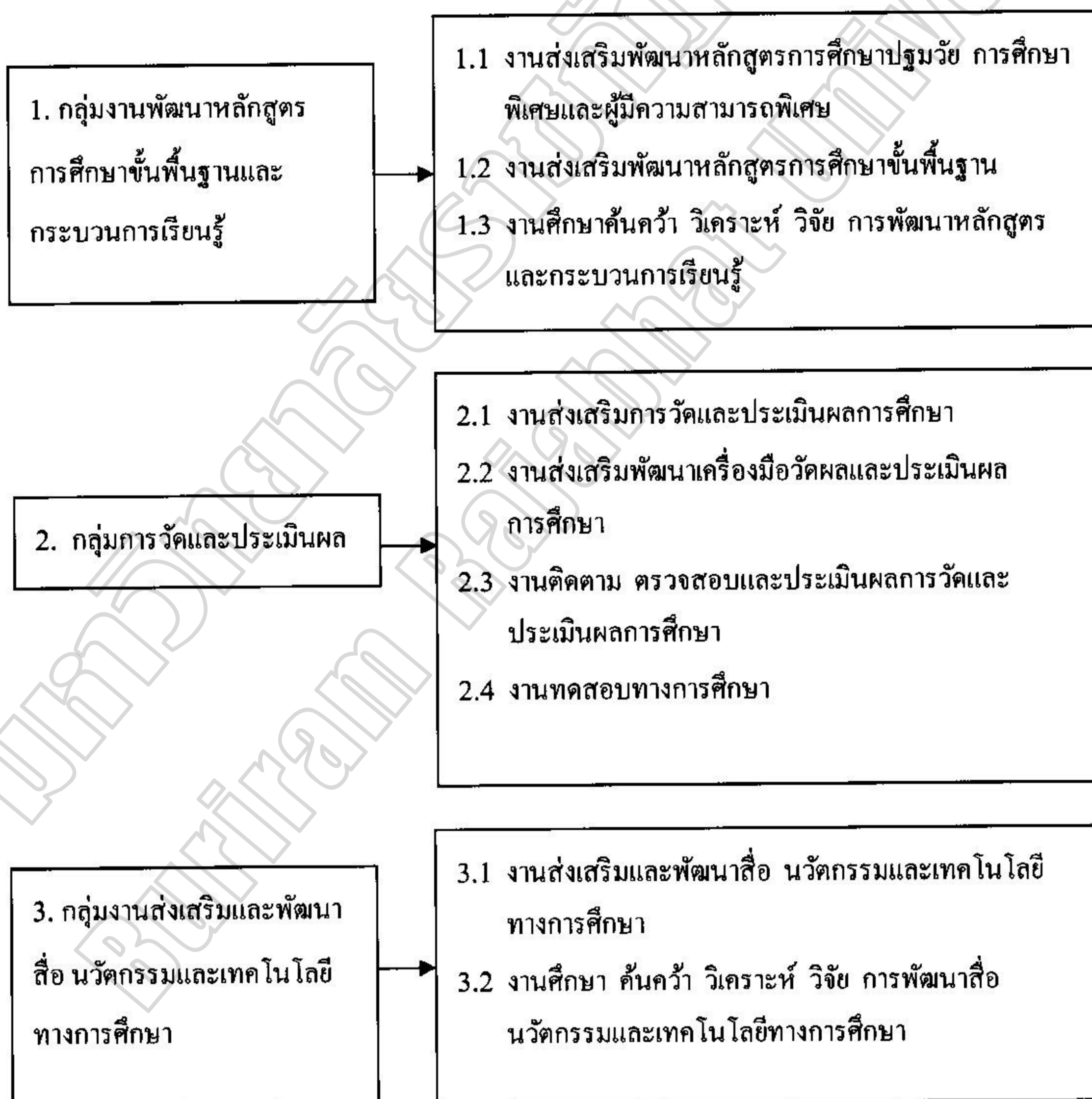
การนิเทศภายในอยู่ในกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จึงขอนำเสนอ การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนี้

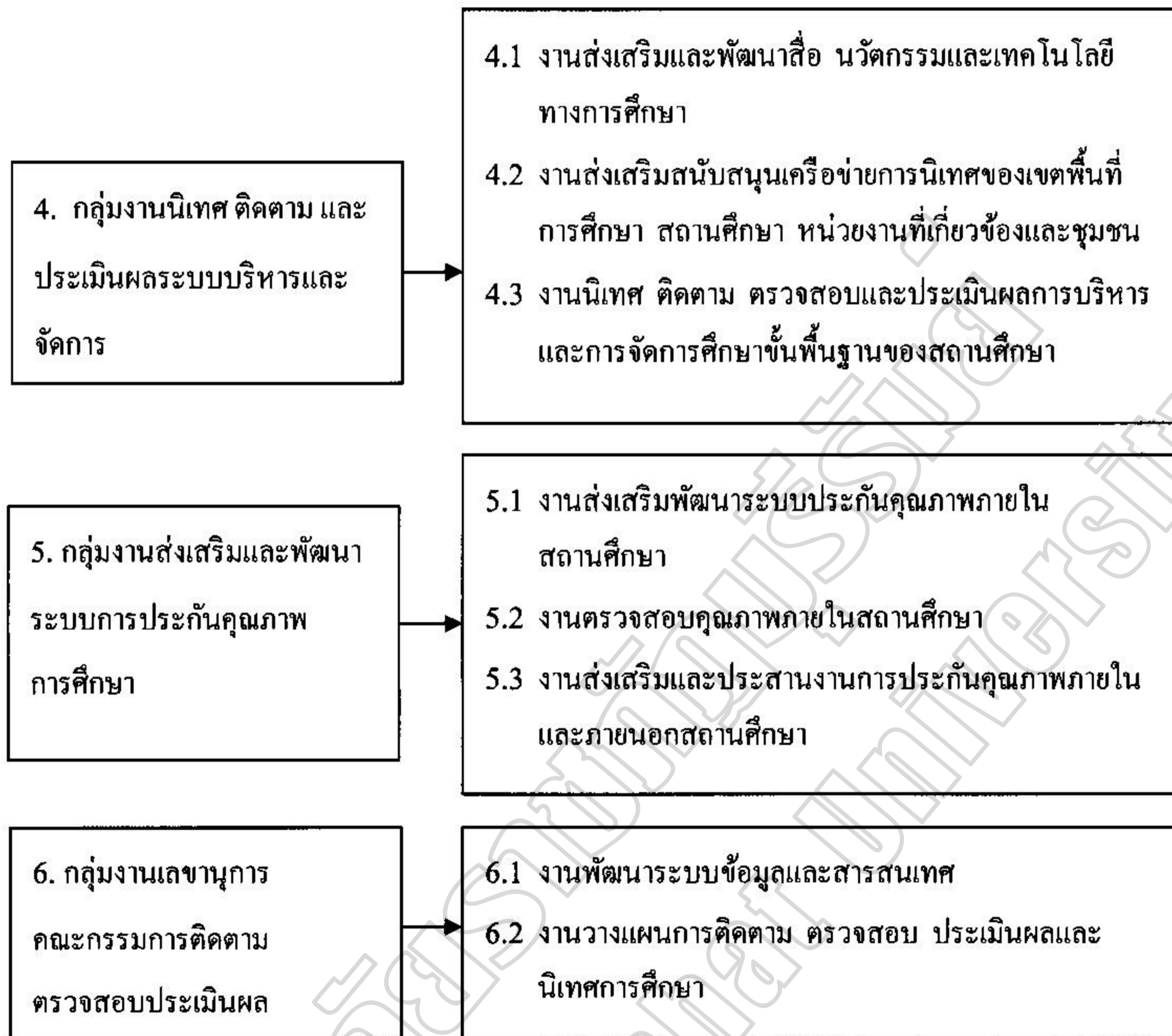
### **โครงสร้างการปฏิบัติงานกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา**

#### **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นกลุ่มที่ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามี ความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการศึกษามีขอบข่ายงาน ดังนี้

1. กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้
2. กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา
3. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. กลุ่มงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
5. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
6. กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาแต่ละกลุ่มงาน มีขอบข่ายและภารกิจงาน ดังภาพประกอบ 2.2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. 2554 : 12)





ภาพประกอบ 2.2 ขอบข่าย / ภารกิจกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

### แนวทางการนิเทศภายในของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงาน การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีแนวทางการนิเทศภายในของกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. 2554 : 14)

1. ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน
3. วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินเกี่ยวกับการวัดและ การประเมินผลการศึกษา

4. วิจัย พัฒนา ส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
5. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริม และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
7. ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

จากผลการดำเนินงานของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ผ่านมานั้น การนิเทศภายในโรงเรียน โดยทั่วไปยังไม่ส่งผลให้ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น และจากการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2554 ได้ระบุปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ครูผู้สอนมีความต้องการการนิเทศภายในจากผู้บริหาร สถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และครูวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการนิเทศการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ การจัดการกระบวนการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและเป็นการเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. 2554 : 70)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและรวบรวมงานวิจัยในประเทศของนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ทำการวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนไว้และเป็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้ศึกษาขอนำเสนอ ดังต่อไปนี้

โฉน ยงลออ (2540 : 165) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารและครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายใน ได้ดำเนินการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้านดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ใช้การตรวจแผนการสอนเพื่อให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 2) การส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ ให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมงานเพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานและทำให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย ในการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา ร่วมกันและการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงานกลุ่ม เพื่อเป็นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน 4) การพัฒนาหลักสูตร ใช้ปรับกิจกรรมการเรียน การสอนให้เหมาะสมเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน ใช้ในการกำหนดปัญหาและความต้องการเพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน

สิริวิภา มั่นศิลป์ (2541 : 80 – 82) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาล เอกชน เขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารและครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 23 โรงเรียน ผู้บริหาร 54 คน ครู 279 คน โดยศึกษาสภาพการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรหรือแนวการจัดประสบการณ์และการนำไปใช้ คือ ชั้นการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน คือ ชั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ผู้บริหาร เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ศึกษารวบรวม วิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนการสอนของ นักเรียนและครู ส่วนครูเห็นว่ามี การปฏิบัติในระดับปานกลาง ชั้นการวางแผน ผู้บริหารมีความ คิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน คือชั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติในระดับมาก 4) ด้านการประเมินผล คือ ชั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติใน ระดับมาก ส่วนครูเห็นว่ามี การปฏิบัติในระดับปานกลางข้อที่มีการปฏิบัติน้อย



เจ็มชาติ มหิปปโกชน (2542 : 136) ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการวางแผน ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงาน ผล

พิสิฐ ทวีกาญจน์ (2542 : 105) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีจำนวนแตกต่างกัน ครูในโรงเรียน ขนาดเล็กและขนาดกลาง ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการจัดการเรียน การสอน จึงไม่สามารถมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในกับผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการนิเทศ การศึกษาได้อย่างเต็มที่ เป็นผลให้สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัทมา บุญเจริญ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการนิเทศภายในโรงเรียนในด้านต่างๆครบทุกด้าน ได้แก่ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการพิเศษ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชนและ ด้านการประเมินผลการสอน โดยมีปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายใน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ จำนวนครูน้อยไม่สามารถส่งไปอบรมเพราะไม่มีผู้สอนแทนผู้ที่จะไปอบรม ไม่มีผู้ให้ คำปรึกษาในโรงเรียนถึงวิธีการเขียนแผนการสอนที่ถูกต้อง ขาดงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการพิเศษ การประชาสัมพันธ์ด้านข่าวสาร ข้อมูล ทางวิชาการไปยังชุมชนไม่ทั่วถึงและไม่มีทักษะในการวิเคราะห์ผลการประเมินอย่างถูกต้อง

มงคล ทินาวัดน์ (2545 : 106) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่าผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศภายใน ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน มีการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างทัดเทียมกัน รวมทั้งภาระหน้าที่ในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน โดย เป้าหมายในการปฏิบัติงานคือเพื่อพัฒนาบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงเป็นผล ให้มีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

วิเชียร ขระณีย์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนนาโพธิ์ อำเภอสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนนาโพธิ์ ได้ทำให้ครูในโรงเรียนมีความมั่นใจในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น ตลอดจนมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ในด้านนิเทศภายในมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครูมีความมั่นใจและกล้านิเทศงานกันเองมากขึ้น ซึ่งการดำเนินงานในรูปแบบนี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนนาโพธิ์ได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืนต่อไป

ประมวล งามอาจ (2548 : 152) ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนและด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน

พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : 101) ศึกษาเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สุรีย์มาศ สุขกสิ (2549 : 115) ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามลำดับ คือด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มและด้านการพัฒนาหลักสูตร

บุญศรี ไสลำพะอะ (2551 : 86) ศึกษาสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นต่อสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการวิเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อยและด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยและครูที่มีประสบการณ์สอนมากมีสภาพการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและรวบรวมงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

เคลลัฟ (Kellough. 1990 : 1185) ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ตนเองในด้านความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการนิเทศการสอนของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ตนเองของครูใหญ่ถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการนิเทศการสอน ผลปรากฏว่า ครูใหญ่รับรู้ตนเองมีสมรรถภาพทางการนิเทศ เนื่องจากมีประสบการณ์ในฐานะครูใหญ่ ประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหมวด ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงาน ประสบการณ์ในฐานะผู้นิเทศของครู ส่วนด้านความรับผิดชอบในการนิเทศ ครูใหญ่รับผิดชอบการนิเทศได้เพราะเคยมีประสบการณ์ด้านการสอน ประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหมวด มีการเตรียมการนิเทศล่วงหน้า อย่างไรก็ตามมีข้อเสนอแนะว่า ครูใหญ่ควรพยายามหาทางพัฒนาความสามารถในการนิเทศให้กับตนเอง ซึ่งก็หมายถึง สภาวะผู้นำทางการนิเทศ เพื่อให้สามารถทำการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูใหญ่ควรได้รับการสนับสนุนจากครูในกระบวนการนิเทศการสอน

เปแจค (Pajak. 1990 : 150) ได้ทำการวิจัยโดยการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา พบว่า สมรรถภาพจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษามี 12 ด้าน ประกอบด้วย การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากร โครงการสอน การวางแผนและการเปลี่ยนแปลง การจูงใจและจัดบุคลากร การสังเกตและการประชุมปรึกษาหารือ หลักสูตร การแก้ปัญหา การบริการครู การพัฒนาส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ชุมชน การวิจัยและประเมินโครงการ

วิลเลียม (William. 1994 : 2425) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน โดยศึกษาจากผู้บริหาร ครูและประธานสหภาพครูในเขตโรงเรียน K-12 รัฐแคลิฟอร์เนียใต้ พบว่า ผู้บริหารงานและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการณ์สอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าได้ทำการสังเกตการณ์สอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการนิเทศในโรงเรียนมากกว่าด้านอื่นๆ

อเนลโล (Anello. 1996 : 2941) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ใน Spring Field รัฐเมซาสเซสส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณ

สามารถทำกรนิเทศในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในโรงเรียนมากขึ้นและพอใจในการนิเทศภายในโรงเรียน

มูรานกิ (Murangi. 1996 : 2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนใน นามิเบีย การศึกษาของครูมัธยมศึกษาและการยอมรับการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับการนิเทศการสอนของครูได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดหมายหลักที่สำคัญที่สุดสำหรับครู คือการได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ เทคนิคการนิเทศการสอน ครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

โรบินสัน (Robinson. 2000 : 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการนิเทศภายในแบบคลินิก ที่ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการดูแลและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เควิน (Kevin. 2005 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ในรัฐโตรอนโต ประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนมีลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมระบบปฏิบัติงาน การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมย่อยของครู การเยี่ยมชมชั้นเรียนและการสังเกตการณ์สอน การศึกษาในลักษณะร่วมมือกันปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดผลดีกว่าการนิเทศการศึกษาในลักษณะการใช้อำนาจ และการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีผลของการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

เกรเกอร์ (Gregory. 2005 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของครูในรัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาวิธีการนิเทศการศึกษาของครู ที่สอนในรัฐเวอร์จิเนีย เกี่ยวกับความต้องการการช่วยเหลือในด้านเอกสาร เทคนิคกระบวนการ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญๆ เช่น การวางแผนการดูแลเด็ก การประเมินผลและการควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้สนองความต้องการของแต่ละคน เพื่อจูงใจให้ผู้นิเทศมองเห็นข้อบกพร่องในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกฝนอบรมสิ่งต่างๆ

จากเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในนั้น การนิเทศภายในจำเป็นต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เข้ามามีบทบาทในการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนอย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอและต่อเนื่องโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพการนิเทศ

ภายใน คือประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา จึงได้นำเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทาง ในการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยเสนอประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 340 โรงเรียน เป็นครูจำนวนทั้งสิ้น 3,228 คน  
ปรากฏดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามกลุ่มอำเภอและขนาดของโรงเรียน

ที่	อำเภอ	ประชากรครู			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
1	เกษตรวิสัย	154	251	41	442
2	ปทุมรัตน์	156	209	22	387
3	พนมไพร	180	244	30	454
4	สุวรรณภูมิ	294	420	56	770
5	เมืองสรวง	67	110	47	224
6	โพนทราย	53	147	24	224

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	ประชากรครู			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
7	อาจสามารถ	299	244	26	569
8	หนองฮี	31	106	21	158
	รวม	1,230	1,731	267	3,228

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ 2542 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 345 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Random Sampling) มีรายละเอียดในการสุ่มดังนี้

2.1 แบ่งประชากรครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกระจายไปตามอำเภอต่างๆ จำนวน 8 อำเภอ ซึ่งมีลักษณะเป็น กลุ่มย่อยแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster)

2.2 แบ่งประชากรครูในแต่ละอำเภอ จำแนกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบชั้นภูมิ (Stratified)

2.3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148 - 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน

2.4 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้กระจายไปตามอำเภอและขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วนด้วย วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 3.2

ตาราง 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มอำเภอและขนาดของโรงเรียน

ที่	อำเภอ	กลุ่มตัวอย่างครู			รวม
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
1	เกษตรวิสัย	16	27	4	47
2	ปทุมรัตน์	17	22	2	41
3	พนมไพร	19	26	3	48
4	สุวรรณภูมิ	31	45	6	82
5	เมืองสรวง	7	12	5	24
6	โพนทราย	7	16	3	26
7	อาจสามารถ	32	26	3	61
8	หนองฮี	3	11	2	16
รวม		132	185	28	345

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ลักษณะของแบบสอบถาม มีดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งคำถามครอบคลุมโดยใช้กรอบ 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ



คะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

#### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารบทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายใน แนวคิด และหลักการ ตลอดจนสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำราต่างๆ
3. กำหนดวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ
4. นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม ตรงกับสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.1 นางมินัญชนันท์ สलगสิงห์ วุฒิการศึกษา กสม.สาขาการวัดผล การศึกษา ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

4.2 นายปรีดา นวลรักษา วุฒิการศึกษา กสม.สาขาการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.3 นายบัณฑิต เลิศพันธ์ วุฒิการศึกษา กสม. สาขาการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสาหร่าย ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาหาค่า  $t$  (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการดำเนินการ ดังนี้

6.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบด้วย  $t$ -test แล้วคัดเลือกค่า  $t$  ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่า  $t$  มีค่า 1.75 ขึ้นไปถือว่ามีความจำแนกสูง ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 1.840 - 7.490 สามารถนำไปใช้ได้

6.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านค่าอำนาจจำแนกไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .878 ซึ่งมีค่าสูงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา และการส่งคืนมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด

3. ผลปรากฏว่า แบบสอบถาม จำนวน 345 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 :102-103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา โดยทดสอบค่า Independent Samples t-test

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเข้าเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

เมื่อ  $\sum X$  แทน ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน

เมื่อ  $N$  แทน จำนวนข้อมูล

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อ  $X$  แทน คะแนนแต่ละตัว

เมื่อ  $N$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อ  $\sum$  แทน ผลรวม

#### 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ใช้ดังนี้

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 260) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

เมื่อ	t	แทน	อำนาจจำแนก
	$\bar{X}_H$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	$S_H^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	$S_L^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 96)

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

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือหรือแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม
	$S_t^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม

### 3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Samples t – test เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 112)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าการแจกแจงของ t – distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
$S_1^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
$S_2^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
$n_1$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$n_2$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

### 3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)

เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 328)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงของ F
	$MS_b$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_w$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff's Method) มีสูตรดังนี้

$$CV = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}$$

เมื่อ	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$F^*$	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$(MS_{within})$	แทน	ค่า Mean Square within Group
	$N_1 N_2$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

F แทน การแจกแจงแบบ (F- Distribution) ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – Distribution)

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้แบ่ง การนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	345	100.00
1. วุฒิกการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	256	74.20
สูงกว่าปริญญาตรี	89	25.80



ตาราง 4.1 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	137	39.71
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	208	60.29
3. ขนาดสถานศึกษา		
โรงเรียนขนาดเล็ก	132	38.26
โรงเรียนขนาดกลาง	185	53.62
โรงเรียนขนาดใหญ่	28	8.12

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 345 คน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิกศษปรีญาตรีหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 74.20 และครูที่มีวุฒิกศษสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.80 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.71 และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 60.29 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.62 รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 38.26

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 4.2 – 4.7

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับสภาพการนิเทศ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.13	0.85	ปานกลาง	3
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.05	0.89	ปานกลาง	4
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.11	0.69	มาก	1
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.40	0.90	ปานกลาง	2
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.07	0.76	น้อย	5
รวมเฉลี่ย	3.15	0.82	ปานกลาง	-

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการสภาพนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.15$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับน้อย ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ( $\bar{X}=4.11$ ) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X}=3.40$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ( $\bar{X}=2.07$ )

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมและรายข้อ

รายการ	ระดับสภาพการนิเทศ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.59	0.79	มากที่สุด	1
2. สนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่	3.29	0.90	ปานกลาง	2
3. จัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู	2.96	0.31	ปานกลาง	9
4. จัดหาและบริการสื่อการเรียนการสอน	3.15	0.95	ปานกลาง	6
5. มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.21	0.99	ปานกลาง	4
6. แนะนำวิธีการและจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน	3.16	0.91	ปานกลาง	5
7. ผู้อำนวยการ โรงเรียนเข้าสังเกตการณ์สอนจริง	1.80	0.63	น้อย	10
8. จัดประชุม อบรม ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	3.01	1.08	ปานกลาง	8
9. จัดให้ครูมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.04	0.74	ปานกลาง	7
10. จัดให้มีการประชุมเพื่อศึกษาแนวทางการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนในแต่ละภาคเรียนให้แก่ครู	3.28	1.04	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	3.13	0.85	ปานกลาง	-

จากตาราง 4.3 พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการสภาพนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.13$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อ 7 อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ใน

ระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.59$ ) รองลงมาคือ ข้อ 2 สนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 3.29$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 7 ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์สอนจริง ( $\bar{X} = 1.80$ )

**ตาราง 4.4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ

รายการ	ระดับสภาพการนิเทศ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
11. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	3.12	1.05	ปานกลาง	6
12. ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	2.35	0.86	น้อย	9
13. มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน	3.31	1.05	ปานกลาง	3
14. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันในด้านการนิเทศอย่างชัดเจน	3.25	0.96	ปานกลาง	5
15. ครูทุกคนปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง	3.08	0.97	ปานกลาง	7
16. ครูทุกคนมีบทบาทในการเป็นผู้นำ/ผู้ตาม	1.99	0.70	น้อย	10
17. มีการประเมินผลการทำงานของทีมงาน	3.45	0.99	ปานกลาง	2
18. นำผลการประเมินไปพัฒนางาน	3.27	1.02	ปานกลาง	4
19. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกันกับผู้นิเทศ	3.89	0.61	มาก	1
20. ครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2.87	0.73	ปานกลาง	8
รวมเฉลี่ย	3.05	0.89	ปานกลาง	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการสภาพนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 19 อยู่ในระดับมาก ข้อ 12 และ 16 อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 19 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกันกับผู้นิเทศ ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมาคือข้อ 17 มีการประเมินผลการทำงานของทีมงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 16 ครูทุกคนมีบทบาทในการเป็นผู้นำ / ผู้ตาม ( $\bar{X} = 1.99$ )

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศ ภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

รายการ	ระดับสภาพการนิเทศ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
21. สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.47	0.53	มากที่สุด	3
22. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.47	0.60	มากที่สุด	4
23. ส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.22	0.98	มาก	9
24. ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.24	0.76	มาก	5
25. พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู	4.06	0.39	มาก	7
26. ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอนที่กระตุ้นความสนใจของนักเรียน	3.17	0.99	ปานกลาง	10
27. ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	4.78	0.65	มากที่สุด	1
28. มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.66	0.57	มากที่สุด	2

ตาราง 4.5 (ต่อ)

รายการ	ระดับสภาพการนิเทศ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
29. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ	3.79	0.60	มาก	8
30. พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน	4.18	0.88	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.11	0.69	มาก	-

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการสภาพนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.11$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 21 ข้อ 22 ข้อ 27 และข้อ 28 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 27 ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ( $\bar{X}=4.78$ ) รองลงมาคือข้อ 28 มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ( $\bar{X}=4.66$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 23 ส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ ( $\bar{X}=3.22$ )

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศ  
ภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด  
เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ

รายการ	ระดับสภาพการนิเทศ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
31. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	3.05	0.95	ปานกลาง	10
32. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	4.61	0.88	มากที่สุด	1
33. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร	3.25	0.97	ปานกลาง	4
34. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร	3.23	0.96	ปานกลาง	7
35. มีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ	3.15	0.95	ปานกลาง	9
36. มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร	3.24	0.90	ปานกลาง	5
37. มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.23	0.93	ปานกลาง	6
38. มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ	3.22	0.94	ปานกลาง	8
39. มีการศึกษาคูงาน โรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรที่ดี เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างได้	3.31	0.96	ปานกลาง	3
40. ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.73	0.57	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.40	0.90	ปานกลาง	-

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการสภาพนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 32 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อ 40 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 32 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำ

หลักสูตร ( $\bar{X} = 4.61$ ) รองลงมาคือ ข้อ 40 ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.73$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 31 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ( $\bar{X} = 3.05$ )

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ

รายการ	ระดับสภาพการนิเทศ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
41. มีแผนงานหรือโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.06	0.76	น้อย	5
42. ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	1.74	0.66	น้อย	8
43. สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	1.87	1.27	น้อย	7
44. จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู	1.60	0.89	น้อย	10
45. ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูและมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.10	0.44	น้อย	4
46. ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่เพื่อนครู	2.88	0.64	ปานกลาง	1
47. สนับสนุน จัดหาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.66	0.79	ปานกลาง	2



ตาราง 4.7 (ต่อ)

รายการ	ระดับสภาพการนิเทศ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
48. ให้ครูรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียน	1.94	0.65	น้อย	6
49. จัดอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู	1.60	0.64	น้อย	9
50. มีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	2.23	0.89	น้อย	3
รวมเฉลี่ย	2.07	0.76	น้อย	-

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการสภาพนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.07$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 46 และข้อ 47 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 46 ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ( $\bar{X} = 2.88$ ) รองลงมาคือ ข้อ 47 สนับสนุน จัดหาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 2.66$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 44 จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู ( $\bar{X} = 1.60$ )

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะปรากฏผลดังตาราง 4.8 - 4.9

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

รายการ	วุฒิการศึกษา				t
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.16	0.52	3.13	0.57	0.38
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.05	0.55	3.06	0.63	0.07
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.12	0.27	4.05	0.27	1.87
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.45	0.61	3.38	0.67	0.93
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.06	0.23	2.07	0.31	0.41
รวมเฉลี่ย	3.17	0.44	3.14	0.49	0.65

จากตาราง 4.8 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน				t
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.12	0.53	3.17	0.53	0.85
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.05	0.57	3.07	0.57	0.34
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.10	0.27	4.10	0.28	0.33
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.46	0.62	3.41	0.63	0.75
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.05	0.22	2.07	0.28	0.76
รวม	3.16	0.44	3.17	0.46	1.60

จากตาราง 4.9 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ขนาดของโรงเรียน						F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง	3.14	0.54	3.12	0.52	3.15	0.54	3.10*
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม	3.00	0.58	3.08	0.55	3.17	0.60	1.24
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพ	4.15	2.27	4.09	2.26	4.02	2.37	3.75*
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.32	0.66	3.49	0.60	3.69	0.59	5.34**
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการใน ชั้นเรียน	2.02	0.23	2.09	0.22	2.16	0.25	5.16**
รวมเฉลี่ย	3.13	0.46	3.17	0.43	3.24	0.47	3.72*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.10 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ่ ดังตาราง 4.11 – 4.15

**ตาราง 4.11** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.1423	3.1165	3.3793
ขนาดเล็ก	3.1423	-	0.0258	0.2370
ขนาดกลาง	3.1165	-	-	0.2628*
ขนาดใหญ่	3.3793	-	-	-

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 4.12** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเสริมสร้าง ประสพการณ์ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.1500	4.0863	4.0172
ขนาดเล็ก	4.1500	-	0.0374	0.1327*
ขนาดกลาง	4.0863	-	-	0.0690
ขนาดใหญ่	4.0172	-	-	-

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสพการณ์ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.3177	3.4874	3.6862
ขนาดเล็ก	3.3177	-	0.1696	0.3685*
ขนาดกลาง	3.4874	-	-	0.1988
ขนาดใหญ่	3.6862	-	-	-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 4.14** การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัย  
เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		2.0162	2.0874	2.1552
ขนาดเล็ก	2.0162	-	0.0712*	0.1390*
ขนาดกลาง	2.0874	-	-	0.0678
ขนาดใหญ่	2.1552	-	-	-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทั้งโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของ  
โรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.1263	3.1712	3.2814
ขนาดเล็ก	3.1263	-	0.0449	0.1550
ขนาดกลาง	3.1712	-	-	0.1101
ขนาดใหญ่	3.2814	-	-	-

จากตาราง 4.15 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ทั้งโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตาราง 4.16 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ข้อ	ข้อเสนอแนะการนิเทศ	ระดับการดำเนินงาน	
		จำนวน	ร้อยละ
1.	ควรมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานนิเทศ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ปัญหาตามสภาพจริงมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	19	27.54
2.	มีการวางแผนและกำหนดแนวทางการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน	13	18.84
3.	ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในชั้นเรียนมาวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	12	17.39
4.	ควรมีการวางแผนการนิเทศให้ครอบคลุมและมีการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม จัดลำดับขั้นตอน และแนวทางการปฏิบัติการนิเทศให้ชัดเจน	10	14.49
5.	ควรมีการสรุปผลและการรายงานผลการนิเทศให้ครบกระบวนการและมีการสรุปรายงานผลการประเมินตนเอง	8	11.60

ตาราง 4.16 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะการนิเทศ	ระดับการดำเนินงาน	
		จำนวน	ร้อยละ
6.	ควรมีการสรุปรายงานผลการจัดการเรียนการสอน และนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศ และปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมา พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง	7	10.14
<b>รวม</b>		<b>69</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.16 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศ ภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือข้อ 1 ควรมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานนิเทศ และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ปัญหาตามสภาพจริงมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศภายในอย่าง เป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 27.54 รองลงมาคือ ข้อ 2 มีการวางแผนและกำหนดแนวทางการนิเทศ ร่วมกัน ระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 18.84 และข้อ 6 ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในชั้นเรียนมาวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คิดเป็น ร้อยละ 17.39 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งจะสรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในของครูในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนก  
ตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

#### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาดำเนินการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 340 โรงเรียน เป็นครูจำนวนทั้งสิ้น 3,228 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรครู โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 345 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่มีลักษณะคล้ายคลึงกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยทดสอบด้วย t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือมีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 1.840 - 7.490 และเมื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .878

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ลงนามในหนังสือนำเสนอแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัด โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านทางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และผู้ตอบแบบสอบถามส่งมายังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยทดสอบค่า Independent Samples t-test
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะนำมาทดสอบเป็น รายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดประเด็นเข้าด้วยกันแล้วแจกแจงความถี่ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ การสภาพนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนา หลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานนิเทศ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ปัญหาตาม สภาพจริงมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ มีการวางแผน และกำหนดแนวทางการนิเทศร่วมกัน ระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อส่งเสริมกระบวนการ จัดทำวิจัยในชั้นเรียนและเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในชั้นเรียนมาวางแผนในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติการนิเทศ ผู้นิเทศอาจมีการวางแผนร่วมกันกับผู้ร่วมการนิเทศ การกำหนดปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศไว้ยังไม่ชัดเจน ทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจไม่

ตรงกัน และผู้นิเทศส่วนหนึ่งยังไม่เข้าใจและอาจขาดทักษะในการนิเทศภายในโรงเรียน จึงทำให้เข้าใจว่าการปฏิบัติการณ์นิเทศคือ การไปในลักษณะของการตรวจสอบหลักฐานการปฏิบัติงานของครู ครูมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางของผู้บริหาร แต่อาจไม่สมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงทำให้การปฏิบัติการณ์นิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลี ผลว่า (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงาน วิจัยของ มงคล ทินาววัฒน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองคาย จังหวัดหนองคาย ทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รองรัตน์ สิริ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญศรี ไสกล้าเพาะ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นต่อสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิรา จันทรรณมา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลเชิงทราย จังหวัดเชิงทราย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลเชิงทราย จังหวัดเชิงทราย ตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน คือการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน การประเมินผลและรายงานผล ทุกขั้นตอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การนิเทศภายในจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องทำอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ให้ความร่วมมือกันในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ตามความมุ่งหมายที่ต้องการ และผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศหรือผู้ที่ทำ



หน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนได้ให้คำแนะนำแก่ครู เพื่อให้เกิดความมุงอกงามใน  
 ด้านอาชีพและช่วยพัฒนาความสามารถของครูและเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน โดย  
 ผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามเป้าหมายของ  
 การจัดการศึกษา นั่นก็คือ คุณภาพของผู้เรียน ซึ่ง ฮอลและคณะ (อ้างถึงใน สุทธนุ ศรีไสย์, 2537  
 : 86) ได้ให้การสนับสนุนการจัดทำแผนการให้บริการเสริมวิชาการ โดยเน้นไปยัง แต่ละบุคคล  
 ไปจนถึงผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด และพบว่าส่วนใหญ่ครูผู้สอนมีระดับความสนใจและความต้องการ  
 แตกต่างกัน แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการค้นหาคำตอบดังกล่าว ควรใช้คำถามปลายเปิดอย่างง่าย  
 กับครูที่มีส่วนร่วมทุกคน จากคำตอบที่ได้รับ จากครูผู้สอนทั้งหมดนำมาจัดกลุ่มตัวแปรที่  
 คล้ายๆกันไว้ในข้อเดียวกัน ซึ่งแต่ละคนอาจมีความเห็นแตกต่างกันไปในการดำเนินการถ้าหัวข้อ  
 เป็นเรื่องง่ายๆ ไม่ซับซ้อน สามารถจัดบริการให้กับครูเป็นกลุ่มใหญ่ได้ ถ้าเรื่องนั้นต้องการบริการ  
 ให้กับครูแต่ละคน ก็สามารถจัดบริการให้ได้โดยวิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มย่อย และใน  
 การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพ คุณสมบัติส่วนตัว และ  
 มีความรู้ ความเข้าใจในงานครู ประกอบด้วย ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ความเข้าใจในตัวนักเรียน  
 ความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการสอน วิธีสอน รูปแบบการสอนต่างๆ มีทัศนคติ ที่ดีต่ออาชีพครู  
 มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษา  
 แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัด  
 การศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้  
 คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข  
 ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 84) กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้อง  
 ยึดหลักว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการ  
 จัดการศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ และการ  
 ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะดำเนิน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จนั้น  
 จะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า  
 การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น โดยมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาครู ดังนั้นครูจึงเป็นองค์ประกอบ  
 ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และครูจะเป็นผู้นำกระบวนการต่างๆ มาสู่การปฏิบัติ  
 ครูต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ จนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเข้าใจเกี่ยวกับ  
 การนิเทศภายในเป็นอย่างดี และพร้อมจะนำความรู้ความสามารถที่มีนั้นมาใช้เป็นประโยชน์ต่อ

การเรียนการสอน เกิดการประสานงานและความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในสถานศึกษา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน ซึ่งจะทำให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างราบรื่น เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนการสอนของนักเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนในทุกด้านให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนด จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ พูลทรัพย์ (2544 : 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล ทินาวัฒน์ (2545 : 106) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน มีการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างทัดเทียมกัน รวมทั้งภาระหน้าที่ในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน โดยเป้าหมายในการปฏิบัติงานคือเพื่อพัฒนาบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงเป็นผลให้ความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันฤดี ปุยะติ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ปัญหาและความต้องการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนและครูวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการบริหารโรงเรียน พบว่าปัญหาและความต้องการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญศรี ไส่ลำพะาะ (2551 : 86) ศึกษาสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นต่อสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ด้านการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยและด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยและครูที่มีประสบการณ์สอนมาก มีสภาพการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีจำนวนไม่เท่ากัน ทำให้กระบวนการจัดดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่ครอบคลุม ทำให้ขาดการทำงานอย่างมีแบบแผนและขาดกระบวนการวิเคราะห์ การจัดการเรียนการสอนของครู จึงไม่ทราบปัญหาที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง และไม่สามารถดำเนินการหาทางเลือกที่จะนำมาแก้ปัญหาการนิเทศภายในจึงไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน และดำเนินไปไม่ถึงขั้นการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ ทวีกาญจน์ (2542 : 105) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเพชรบุรี พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีจำนวนไม่เท่ากัน ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน จึงไม่สามารถมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในกับผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการนิเทศการศึกษาได้อย่างเต็มที่ เป็นผลให้สภาพการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : 101) ศึกษาเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานนิเทศ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ปัญหาตามสภาพจริงมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจ และความมั่นใจในการทำงาน

อีกทั้งยังต้องมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนา งานให้บรรลุผล รองลงมาคือ มีการวางแผนและกำหนดแนวทางการนิเทศร่วมกัน ระหว่างผู้ให้ การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เพราะการให้การยอมรับถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการวางแผน การพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้การทำงาน ดำเนิน ไปอย่างราบรื่น ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดทำวิจัยในชั้น เรียนและเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในชั้นเรียนมาวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ควรมีการวางแผนการนิเทศให้ครอบคลุมและมีการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม จัดลำดับ ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติการนิเทศให้ชัดเจน เพราะจะทำให้การนิเทศภายในดำเนินไป อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรมีการสรุปผลและการรายงานผลการนิเทศให้ครบ กระบวนการและมีการสรุปรายงานผลการประเมินตนเอง เพื่อผลการดำเนินงานและนำปัญหาที่พบ จากการนิเทศไปปรับปรุงแก้ไข โดยให้ครูได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไร และจะหา วิธีแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร ควรมีการสรุปรายงานผลการจัดการเรียนการสอน และนำผลที่ได้มา เป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศและปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน อย่างแท้จริงตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นิเทศไม่เปิดโอกาสให้ บุคลากรให้การยอมรับ ซึ่งกันและกันด้วยการนิเทศกันเอง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรมี การทำความเข้าใจซึ่งกันและกันในการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นโรงเรียนจะต้อง มีแผนงานคอยกำกับ ควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงานนิเทศของครูสายผู้สอนอย่างจริง ตลอดจนส่งเสริมให้ครูสรุปรายงาน การจัดการเรียนการสอนทุกปีการศึกษาเพื่อนำผลที่ได้จาก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศและให้การควบคุมคุณภาพ ไปพร้อมกับการอำนวยความสะดวกและการบริการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการนิเทศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสบผลสำเร็จ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่าง แท้จริง สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ที่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เสนอแนะไว้ว่า การปฏิบัติงาน ตามกระบวนการนิเทศภายใน ควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจังและเป็นระบบ ควรเปิด โอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในและควรมีการประชุมเพื่อ กำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในและกำหนดตารางการนิเทศภายในและควรมีการประชุม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในกำหนดตารางการนิเทศอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารและ ครูผู้สอนควรมีการดำเนิน การปฏิบัติการนิเทศอย่างจริงจังเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียน ขนาดเล็กไปสู่การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำไปใช้และเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงควรมีส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยการจัดอบรมสัมมนา และจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจและสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง และมีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป
2. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนางานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการกำหนดวันเวลาในการนิเทศให้ชัดเจนและปฏิบัติตามปฏิทินการนิเทศ ปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และกำหนดจุดที่ต้องพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และครูควรได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถต่อไป
3. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนั้นควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในให้ทั่วถึงและครอบคลุม เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้งานนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสำนักงานการศึกษาอื่นๆ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น เช่น เพศ สถานภาพตำแหน่ง เพราะจะได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนและได้แนวทางการพัฒนาตรงกับสภาพจริง

## บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2545). การจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- \_\_\_\_\_. (2546 ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- \_\_\_\_\_. (2546 ข). คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.
- เข้มชาติ มหิปปโกชน. (2542). สภาพและปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไฉน ยังลอย. (2540). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินูญานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ซารี มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์.
- ซัด บุญญา. (2546). หลักการและแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ชูลี ผลว่า. (2540). ศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศม. (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญศรี ไสล่าพะาะ. (2551). สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. ปรินูญานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บรรณานุกรม



- ประมวล งามอาจ. (2548). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในของ  
สถานศึกษาพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.  
\_\_\_\_\_. (2546). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัทมา บุญเจริญ. (2544). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลเอกชน  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ. (2549). สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิสิฐ ทวีกาญจน์. (2542). สภาพและปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาน  
มิตร.
- มงคล ทีนาวัฒน์. (2545). สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการ  
การศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เขาวพา เตชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ :  
เจ้าพระยาการพิมพ์.

- รองรัตน์ สิริ. (2547). **ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. ปรินูญนิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหาร**  
**การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม**  
**ราชูปถัมภ์.**
- วันฤดี ปุยะติ. (2551). **ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต**  
**พื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มุขมนตรี :**  
**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมุขมนตรี.**
- วิเชียร ขระณีย์. (2547). **การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านนาโพธิ์ อำเภอเสลภูมิ**  
**จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :**  
**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- วิวัฒน์ ตู้อำนาจ. (2543). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการ**  
**นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด**  
**นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย**  
**มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สังัด อุทรานันท์. (2530). **การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3.**  
**กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.**
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2542). **หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์**  
**มิตรสยาม.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. (2544). **รายงานการนิเทศภายในประจำปี**  
**การศึกษา 2554. ร้อยเอ็ด : กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา**  
**สพป.รอ. 2**
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). **การนิเทศพัฒนาศักยภาพของบุคลากร**  
**ในโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.**
- \_\_\_\_\_. (2542). **การพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.**
- \_\_\_\_\_. (2543). **แนวทางการนิเทศช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง**  
**หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.**
- \_\_\_\_\_. (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา**  
**ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). เอกสารชุดอบรมด้วยตนเอง เรื่องการนิเทศ  
ภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สุทธนู ศรีไสย์. (2537). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรัชย์ โท้วตระกูล. (2543). จิตวิทยาการเรียนการสอน. ลำปาง : โรงพิมพ์ชัยสงคราม.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2549). หลักการนิเทศภายใน หัวใจการปฏิรูปการเรียนรู้ภายในโรงเรียน.

ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

สิริวิภา มั่นศิลป์. (2541). สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตอำเภอเมือง  
เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุริมาศ สุขกสิ. (2549). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด.  
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อเนก ส่งแสง. (2540). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อบรม สนิทपाल และสมศักดิ์ ศรีมาโนชญ์. (2541). การศึกษา 417 (การนิเทศการศึกษา).  
กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์. (2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและ  
การจัดการของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อินทิรา จันทรรคณา. (2552). สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

Anello, F.R. (1996). "Behaviors and Attitudes of Teachers and Principals Concerning Effective  
Supervision," **Dissertation Abstracts International**. 56 (08) : 2941.

Burton , W.H. & Brueckner, L.J. (1965). **Supervision : A Socail Process**. 3<sup>rd</sup> ed. New York :  
Appleton Crofts.

Glickman, C.D. (1990). **Supervision of Instruction**. 2<sup>nd</sup> ed. U.S.A. : Allyn and Bacon.

\_\_\_\_\_. (2004). **Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach**.  
6<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.

Goldhammer, R. (1980). **Clinical Supervision**. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Holt Rinehart and Winston.

Gregory, W.F. (2005). **Teacher Supervision Methods in Virginia**. Virginia :  
Commonwealth University.

- Harris, B.M. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. Englewood Cliffs, N J :  
Prentice - Hall.
- Kellough, N.G. (1990). " Secondary Principals' Self – Perception of Their Responsibilities  
and Competencies for Instructional Supervision," **Dissertation Abstracts  
Internationl.** 51 (04) : 1185-A
- Kevin, E.A. (2005). **A Case Study of Instructional Supervision, Including Teacher  
Evaluation, and the Impact on Teacher Practice**. Doctoral Dissertation. University  
Of Southern California.
- Marks,T. (1978). **Emery Stoops and King Stoops**. In **Handbook of Educational  
Supervision : A Guide for the Practice**. Boston : Allyn and Bacon.
- Murangi, V.K. (1996). **Instructional Supervision in Namibia : A Study of High School  
Teacher and Supervisor Perception**. Doctoral Dissertation. Columbia University  
Teachers College.
- Pajak, P. (1990). **Identification of Supervisory Proficiency Project**. Althen, Georgia :  
University of Georgia.
- Robinson, S.G. (2000). Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in  
Elementary Schools, **Dissertation Abstracts International.** 61 - 06 (A).
- Wiles, K. (1985). **Supervision for Better Schools**. 5<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice -  
Hall.
- Williams, F.F. (1994). "Clinical Supervision Implementation Strategies and Behavioral Changes :  
An Ethnography of Elementary School Personal," **Dissertation Abstracts International.**  
54(7) : 2542 - A.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๔๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายปรีดา นวลรักษา

ด้วย นางสาวราตรี สายเขียว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.ศิริภาณี 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/ว๔๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบัณฑิต เลิศพันธ์

ด้วย นางสาวราตรี สายเขียว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.ศิริราณี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ 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/ว๔๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางมิณช์มนัส สलगสิงห์

ด้วย นางสาวราตรี สายเขียว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.ศิริราณี จุฑาปะมา 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



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๔๓๐

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวราตรี สายเขียว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.ศิริณี จุโทปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวราตรี สายเขียว ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๔๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วย นางสาวราตรี สายเขียว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.ศิริภาณี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุญาตอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
Buriram Rajabhat University

ตาราง การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	t
1.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน	2.962
2.	สนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่	3.550
3.	จัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู	1.979
4.	จัดหาและบริการสื่อการเรียนการสอน	4.572
5.	มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.130
6.	แนะนำวิธีการและจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน	3.613
7.	ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์สอนจริง	2.818
8.	จัดประชุม อบรม ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	3.926
9.	จัดให้ครูมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	2.709
10.	จัดให้มีการประชุมเพื่อศึกษาแนวทางการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนในแต่ละภาคเรียนให้แก่ครู	5.593
11.	ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	4.580
12.	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	2.029
13.	มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน	2.989
14.	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันในด้านการนิเทศอย่างชัดเจน	1.885
15.	ครูทุกคนปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง	3.595
16.	ครูทุกคนมีบทบาทในการเป็นผู้นำ / ผู้ตาม	4.671
17.	มีการประเมินผลการทำงานของทีมงาน	3.483
18.	นำผลการประเมินไปพัฒนางาน	2.136
19.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกันกับผู้นิเทศ	1.890
20.	ครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.122
21.	สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	5.133

ข้อ	รายการ	t
22.	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ	2.858
23.	ส่งเสริมให้ครูศึกษาคูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพทางวิชาชีพ	3.946
24.	ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	6.450
25.	พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู	4.580
26.	ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอนที่กระตุ้นความสนใจของนักเรียน	2.283
27.	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	2.154
28.	มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	6.365
29.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ	2.962
30.	พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน	3.350
31.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	7.239
32.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	6.366
33.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร	2.796
34.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร	3.041
35.	มีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ	5.122
36.	มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร	2.020
37.	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	1.972
38.	มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ	7.203
39.	มีการศึกษาคูงาน โรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรที่ดี เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างได้	2.340
40.	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	1.840
41.	มีแผนงานหรือโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	5.455
42.	ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	1.915
43.	สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.057
44.	จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู	4.970
45.	ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูและมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.348

ข้อ	รายการ	t
46.	ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่เพื่อนครู	1.895
47.	สนับสนุน จัดหาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	5.670
48.	ให้ครูรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	3.441
49.	จัดอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู	4.067
50.	มีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	7.490

ภาคผนวก ก

การหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
Buriram Rajabhat University



ตาราง การหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	<b>ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง</b>	
1.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน	.880
2.	สนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่	.865
3.	จัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู	.870
4.	จัดหาและบริการสื่อการเรียนการสอน	.883
5.	มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	.878
6.	แนะนำวิธีการและจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน	.882
7.	ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์สอนจริง	.877
8.	จัดประชุม อบรม ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	.870
9.	จัดให้ครูมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	.871
10.	จัดให้มีการประชุมเพื่อศึกษาแนวทางการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนในแต่ละภาคเรียนให้แก่ครู	.866
	<b>ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม</b>	
11.	ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	.868
12.	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	.863
13.	มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน	.869
14.	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันในด้านการนิเทศอย่างชัดเจน	.865
15.	ครูทุกคนปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง	.876
16.	ครูทุกคนมีบทบาทในการเป็นผู้นำ / ผู้ตาม	.872
17.	มีการประเมินผลการทำงานของทีมงาน	.876
18.	นำผลการประเมินไปพัฒนางาน	.872
19.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกันกับผู้นิเทศ	.880
20.	ครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.877

ข้อ	รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	<b>ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ</b>	
21.	สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	.877
22.	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ	.865
23.	ส่งเสริมให้ครูศึกษาคูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	.869
24.	ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	.877
25.	พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู	.873
26.	ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอนที่กระตุ้นความสนใจของนักเรียน	.865
27.	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	.882
28.	มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	.873
29.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนตาม หน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ	.879
30.	พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูประสบผลสำเร็จใน การจัดการเรียนการสอน	.875
	<b>ด้านการพัฒนาหลักสูตร</b>	
31.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	.888
32.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	.876
33.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร	.887
34.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร	.875
35.	มีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ	.886
36.	มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร	.870
37.	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	.885
38.	มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ	.873
39.	มีการศึกษาคูงานโรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรที่ดี เพื่อนำมาเป็น แบบอย่างได้	.874

ข้อ	รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	
40.	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	.875
41.	มีแผนงานหรือโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	.873
42.	ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	.878
43.	สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	.879
44.	จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู	.884
45.	ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูและมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	.875
46.	ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่เพื่อนครู	.879
47.	สนับสนุน จัดหาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	.886
48.	ให้ครูรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	.881
49.	จัดอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู	.880
50.	มีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	.870

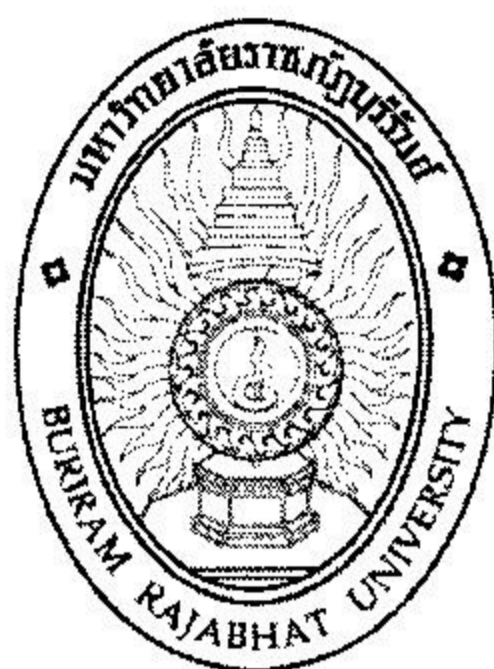
## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 50

Alpha = .878

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง สภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนประถมศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2
2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2
3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ  
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2  
 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) เกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2
4. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด
5. ข้อมูลที่ท่านตอบไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับโดยจะนำผลไปใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ราตรี สายเขียว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. วุฒิทางการศึกษา
  - ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
  - สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - ต่ำกว่า 10 ปี
  - ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
3. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
  - โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
  - โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 500 คน
  - โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 501 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาคำถาม แล้วเขียนเครื่องหมาย  ในช่องที่ตรงกับ  
ความคิดเห็นของท่านซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง					
1.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน					
2.	สนับสนุนงบประมาณให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่					

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
3.	จัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู					
4.	จัดหาและบริการสื่อการเรียนการสอน					
5.	มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6.	แนะนำวิธีการและจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน					
7.	ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์สอนจริง					
8.	จัดประชุม อบรม ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล					
9.	จัดให้ครูมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
10.	จัดให้มีการประชุมเพื่อศึกษาแนวทางการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนในแต่ละภาคเรียนให้แก่ครู					
	<b>ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม</b>					
11.	ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					
12.	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
13.	มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน					
14.	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันในด้านการนิเทศอย่างชัดเจน					
15.	ครูทุกคนปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง					
16.	ครูทุกคนมีบทบาทในการเป็นผู้นำ / ผู้ตาม					
17.	มีการประเมินผลการทำงานของทีมงาน					
18.	นำผลการประเมินไปพัฒนางาน					
19.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกันกับผู้นิเทศ					
20.	ครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
	<b>ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ</b>					
21.	สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ					
22.	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ					

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
23.	ส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ					
24.	ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล					
25.	พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู					
26.	ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอนที่กระตุ้นความสนใจของนักเรียน					
27.	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
28.	มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
29.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ					
30.	พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน					
	<b>ด้านการพัฒนาหลักสูตร</b>					
31.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร					
32.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร					
33.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร					
34.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร					
35.	มีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ					
36.	มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร					
37.	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
38.	มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ					
39.	มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรที่ดี เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างได้					
40.	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
	<b>ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน</b>					
41.	มีแผนงานหรือ โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
42.	ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					



ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
43.	สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
44.	จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู					
45.	ผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูและมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
46.	ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่เพื่อนครู					
47.	สนับสนุน จัดหาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
48.	ให้ครูรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
49.	จัดอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ครู					
50.	มีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) เกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในแต่ละด้าน  
ได้แก่

**1. ด้าน การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง**

.....

.....

.....

**2. ด้าน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม**

.....

.....

.....

**3. ด้าน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ**

.....

.....

.....

**4. ด้าน การพัฒนาหลักสูตร**

.....

.....

.....

**5. ด้าน การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน**

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวราตรี สายเขียว
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 11 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 144 หมู่ที่ 1 บ้านสาหร่าย ตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 144 หมู่ที่ 1 บ้านสาหร่าย ตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูผู้สอน
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านตาหยวก(ประชาสงเคราะห์) ตำบลทุ่งหลวง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2543 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านสาหร่าย อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2546 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2549 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2554 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2556 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์