

การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
The Internal Supervision in Basic Educational Institutions under
Pattanee Office of Educational Service Area 2

นพพงษ์ คงประจักร
Nopphong Khongprachak

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Master of Education Thesis in Educational Administration
Hatyai University

2556

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วย ความเมตตา ความกรุณาและการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา จรจิตร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ช่อลดา พันธุเสนา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบสอบถาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระจะโหมวงศ์ นางพรณี ขาวมะลิ และนายชณัฐ พรหมศรี ซึ่งช่วยให้แบบสอบถาม มีความสอดคล้องกับเนื้อหาของวิทยานิพนธ์และมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

ขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการศึกษาตลอดมา ขอขอบคุณ นางสาวศรีวิไล ยลสุริยวงษ์ ที่ให้คำปรึกษาและเติมเต็มความรู้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ นางจินดา สุธรรม ที่ได้ให้กำลังใจสำหรับการวิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ด้วยความยินดีและเต็มใจ

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิต่อพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และสถานศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนจนถึงญาติมิตรที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

นพพงศ์ คงประจักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
Abstract.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(10)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.....	10
การนิเทศภายในสถานศึกษา.....	13
การนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	57
3 วิธีการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62

สารบัญ

	หน้า
4 ผลการวิจัย	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
5 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	80
วิธีดำเนินการวิจัย	80
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผลการวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก	97
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	98
ข คุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย.....	103
ค เครื่องมือการวิจัย	106
ประวัติผู้วิจัย	117

รายการตาราง

ตาราง			หน้า
1	แสดงข้อมูลสถานศึกษาครู นักเรียน และ ห้องเรียน รายอำเภอ		12
2	แสดงข้อมูลจำนวน โรงเรียน นักเรียน ครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ ขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		12
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....		58
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....		65
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน.....		66
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน		67
7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูผู้สอน.....		68
8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน.....		69
9	ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนา พัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2		70
10	ผลการสัมภาษณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ เกี่ยวกับ การนิเทศภายในสถานศึกษา.....		71
11	ผลการสัมภาษณ์การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง.....		72
12	ผลการสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันและปัญหา เกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่มมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา		74
13	ผลการสัมภาษณ์การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ.....		75
14	ผลการสัมภาษณ์การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร.....		76
15	ผลการสัมภาษณ์การดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....		77

รายการตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง	
16 ผลการสัมภาษณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	78
17 ผลการสัมภาษณ์ประโยชน์การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ต่อการพัฒนา การศึกษา.....	79
18 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) รายชื่อของแบบสอบถามการนิเทศภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.....	104
19 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รายชื่อของแบบสัมภาษณ์ การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.....	105

รายการภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ	
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	57

ชื่อวิทยานิพนธ์:	การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
ชื่อนักศึกษา:	นพวงษ์ คงประจักษ์
รหัสประจำตัวนักศึกษา:	4919050019
สาขาวิชา:	การบริหารการศึกษา
คณะกรรมการที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา จรจิตร รองศาสตราจารย์ ช่อลดา พันธุเสนา
ปีการศึกษา:	2555
คำสำคัญ:	การนิเทศภายใน, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน และเพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดย สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ แยกตามขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน จำนวนทั้งสิ้น 573 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยใช้การทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในส่วนของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การวิจัยชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ใน

ระดับปานกลาง ในส่วนของโรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูผู้สอน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้นด้าน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 ด้าน โดยให้ข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมากที่สุด รองลงมาคือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

Thesis Title: The Internal Supervision in Basic Educational Institutions under Pattanee Office of Educational Service Area 2

Student's Name: Nopphong Khongprachak

Student's ID No: 4919050019

Major Field: Educational Administration

Thesis Advisor: Associate Prof. Dr. sujitra jorajit
Associate Prof. chorlada pantusena

Academic Year: 2012

Key Words: The Internal Supervision and Basic Educational Institutions

ABSTRACT

The objective of this research were to study the level and compare of the internal supervision in basic educational institutions under Pattanee Office of Educational Service Area 2 by the administrators' and teacher' opinions according by position and sizes of school and compile , suggestions concerning of the internal supervision in basic educational institutions under Pattanee Office of Educational Service Area 2. The population consisted of 1912 administrators and teachers involving internal supervision in basic educational institutions. The sample form the populations, by using Proportional stratified random sampling were 573 persons. The instrument used was a rating scale questionnaires with 0.89 reliability value and semi – structured interviews. The analysis employed a computer program. The statistics used in the analysis included percentage, mean, standard deviation and t-test.

The findings were as follows:

1. The internal supervision in basic educational institutions under Pattanee Office of Educational Service Area 2, as a whole, as seen by the administrations and teachers was in the high level. When considered by aspect, it was found that every aspect was in high level, and the teacher classroom research which was in the moderate level. And divide by size, the small school was in the moderate level. And the medium school was in the high level.
2. The comparison of the internal supervision in basic educational institutions under Pattanee Office of Educational Service Area 2 between the administrations and teachers as a

whole was significantly different at the level of .001. And the school size was significantly different at the level of .001. Buy the group development was not different.

3. The study of suggestion on the internal supervision in basic educational institutions under Pattanee Office of Educational Service Area 2 form questionnaires and semi - interviews found that the administrations and teachers were understand the 5 of the role of the internal supervision in basic educational institutions. And the suggestion of Direct Assistance was the most. The second try is State Development, Group Development, Action research, and Curriculum Development.

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) กล่าวถึง การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษากับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศทั้งนี้ ต้องเริ่มจากการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตโดยการเสริมสร้าง ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีทักษะในการคิดเป็น ทำเป็น การวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองและให้ความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อสังคมไทย คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น แต่ยังมีปัญหาด้านสติปัญญาของเด็กปฐมวัย คุณภาพการศึกษาของเด็กวัยเรียน ผลการพัฒนามตามช่วงวัย พบว่า กลุ่มวัยเด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญาและอารมณ์ (IQ/EQ) ค่อนข้างต่ำ เด็กวัยเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ กลุ่มเด็กวัยเรียนร้อยละ 98.4 สามารถเข้าถึงสวัสดิการด้านการศึกษิตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี วิถีชีวิตไทยมีการเปลี่ยนแปลงเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมจากนานาชาติอารยประเทศที่มีความหลากหลายมากขึ้น เศรษฐกิจและสังคมโลกได้รับเปลี่ยนจาก “สังคมเกษตรกรรม” สู่ “สังคมอุตสาหกรรม” และ “สังคมฐานความรู้” สร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมอย่างรวดเร็วผ่านกระแส โลกาภิวัตน์ และโลกไซเบอร์ การจัดบริการด้านการศึกษายังมีปัญหาด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาถึงร้อยละ 65 ซึ่งส่วนใหญ่เป็น โรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ส่งผลให้ปัจจุบันเด็กวัยเรียน ยังคงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพการศึกษายังมีปัญหามาก โดยคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงจากร้อยละ 39.0 ในปี 2550 เป็นร้อยละ 32.2 ในปี 2552 และยังคงต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 55 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษารับพื้นฐานในปี 2552 พบว่านักเรียนบางกลุ่มยังมีความสามารถต่ำกว่าเกณฑ์ คือ ด้านการอ่านร้อยละ 7.2 ด้านการเขียนร้อยละ 17.7 และด้านการคำนวณร้อยละ 22.3 คนไทยเกือบร้อยละ 60 ของผู้ที่ มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ไม่สามารถคิดเป็น ทำเป็น ทำให้ขาดทักษะในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ กลุ่มวัยเด็กมีพัฒนาการด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ ค่อนข้างต่ำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และ คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ตามมาตรา 22 ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับ การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษา ผลประโยชน์ ของส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจน อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง ตามมาตรา 7 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสถานศึกษาทุกแห่งต้องประเมินตนเองทุกปี โดยการดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานตามปกติ และต้อง เปิดเผยการดำเนินงานของตนเองต่อสาธารณชน พร้อมทั้งจะถูกตรวจสอบจากคณะกรรมการการประเมินภายนอกทุก 5 ปี โดยบุคลากรนอกสถานศึกษา ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาต้องมีลักษณะเป็นสากล มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการรับรองคุณภาพจากสถาบันอื่น ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดในสถาบัน ซึ่งจะทำให้สะท้อนถึงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ว่ามีจุดเด่น จุดด้อยในเรื่องใด มีจุดบกพร่องตามที่ต้องการแก้ไขปรับปรุงตนเองในด้านใดบ้าง

การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดและบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษาไม่ว่าระดับใด ต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศต้องการความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศ ต้องการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศต้องการความดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน (สุริย์มาศ สุขกสิ. 2549: 3; อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2546) ในการนิเทศการศึกษานั้นต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ

เชิงสร้างสรรค์ ทั้งทางด้านความคิดเห็นและการกระทำ ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้ครูสามารถปฏิบัติงาน คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นักเรียนเกิดการเรียนรู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เรียกว่าครูมืออาชีพ สิ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครูคือ การนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นการดำเนินการภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารและครูในสถานศึกษาร่วมมือกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การค้นหาหรือสืบสวนข้อมูลเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอกอาจจะลดลง ถ้ามีบุคคลซึ่งสามารถทำหน้าที่นิเทศภายใน ตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่นๆ ประกอบกับบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ และเป็นผู้รู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเองมากที่สุด การนิเทศโดยบุคคลในสถานศึกษาจะทำให้บรรยากาศการนิเทศเป็นกันเองสามารถรู้ปัญหา แก้ไข ได้ตรงจุดและสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศตลอดเวลา (สุริย์มาส สุขกสิ. 2549: 4; อ้างอิงจาก วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2538) การนิเทศภายในสถานศึกษา มีลักษณะการนิเทศภายในที่แตกต่างกันออกไป เพื่อตอบสนอง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน คือ ได้ผลงานนักเรียนดี มีคุณภาพสูง มีการพัฒนา การเรียนการสอน พัฒนาครู มีการเสริมสร้างบำรุงขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงานภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงที่ต้องรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา ที่จะก่อให้เกิดคุณภาพทางวิชาการ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษาตามยุคสมัยของรัฐบาล ขาดการพัฒนา นโยบายการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ประกอบกับความไม่สงบในบ้านเมือง โดยเฉพาะปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส เป็นปัญหาใหญ่ระดับชาติที่ไม่มีแนวโน้มว่าจะสงบและนับวันจะรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้นักเรียนในพื้นที่ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองให้ทัดเทียมกับนักเรียนในพื้นที่อื่น ขาดการเรียนรู้ในสิ่งที่ควรรู้ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการที่ครูสอนไม่เต็มที่ เนื่องจาก

หวาดระแวง กลัวภัยโจร การลอบยิงทำร้ายครู ปัญหาการลอบวางเพลิงโรงเรียน ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ และไร้ที่พึ่งทางการจัดการศึกษา จากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลให้ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ทำให้ช้าลง และไม่มีประสิทธิภาพ (ปาตีเมาะ อีแด. 2552: 2; อ้างอิงจาก กัมภณท์ จุนโท. 2551) และปัญหาหลักประการหนึ่ง คือ การนิเทศไม่ทั่วถึง และขาดคุณภาพ การอาศัยการนิเทศจากภายนอก เมื่อขยายโรงเรียนเพิ่มขึ้น ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอกปฏิบัติได้ไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน จากความเปลี่ยนแปลงทางสังคมครูดีมิใช่ครูสอนดี มีความรู้ ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่หวังพึ่ง ไม่รอคอย พัฒนานิเทศกันเองให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า วิจัยร่วมปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก จะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญคือปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว การพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองของสถานศึกษา ควรที่บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องตื่นตัวและปรับปรุงตนเองให้พัฒนา โดยใช้หลักนิเทศพึ่งตนเองโดยบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหลัก (สุริย์มาศ สุขกสิ. 2549: 5; อ้างอิงจาก ชารี มณีศรี. 2538)

จากรายงานสรุปการดำเนินงาน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้สรุปผลการดำเนินงานในรอบ 5 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาทั้งหมด 17,562 โรงเรียน ประเมินคุณภาพการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน มี 7 มาตรฐาน ด้านผู้บริหาร มี 5 มาตรฐาน ด้านครู มี 2 มาตรฐาน สรุปโดยรวมของโรงเรียน มีมาตรฐาน ร้อยละ 45 ไม่ได้มาตรฐานร้อยละ 55 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ได้รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับชาติ ปีการศึกษา 2552 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GAT) จะเห็นว่าคุณภาพการศึกษาค่าเฉลี่ยระดับดี ซึ่งเป็นค่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ คือ จากแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. 2554: 14) เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2552 คือ ระดับคุณภาพดี ร้อยละ 60 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จึงได้สำรวจปัญหาการเรียนการสอนพบว่า การเรียนการสอนของครูผู้สอน ส่วนใหญ่ยังคง มุ่งสอนตามตำราไม่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ครูไม่ศึกษาหลักสูตรและไม่ทำความเข้าใจ เพื่อวิเคราะห์และนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่แท้จริง ขาดความเอาใจใส่ ไม่เตรียมการสอน ครูขาดการทุ่มเท เสียสละทำงานอย่างจริงจัง ไม่ใช่สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จากปัญหาดังกล่าว เป็นเรื่องชี้ให้เห็นว่า การจัดการศึกษาของ

ภาครัฐ และ เอกชนต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ต้องเอาจริง เอาจังในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่ให้การจัดการศึกษาต้องร่วมมือกัน ผลสัมฤทธิ์ที่กล่าวข้างต้น เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2. 2555?: 1-2)

นอกจากนี้จากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับปรับปรุงและพอใช้ในกลุ่มสาระหลักเป็นส่วนใหญ่ (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. 2555? 1-2)

ด้วยเหตุที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่ น่าพอใจ คือ ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 30 ของผู้บริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2. 2554: 19) เป็นผลมาจากการขาดความเอาใจใส่ ในการติดตามประเมินผลของครูผู้สอน ที่เกิดจากการนิเทศที่ไม่ทั่วถึง การนิเทศจากภายนอกลดลง ดังนั้นเพื่อเป็นการกระตุ้นการปรับปรุงระบบการเรียนการสอนอย่างจริงจัง และทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้สอนในโรงเรียนที่มีความสามารถทำหน้าที่การนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการได้ครูที่มีความสามารถเพียงพอ และเป็นผู้รู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด เป็นผลให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีบรรยากาศการนิเทศเป็นกันเอง สามารถรู้ปัญหาและแก้ไข ปัญหาได้ตรงจุด และสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศตลอดเวลา การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้วยเหตุผลรวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงสำหรับผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูผู้สอน แตกต่างกัน
2. การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้พัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพมากขึ้น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. นำข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในสถานศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการนิเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 115 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 1,797 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2555 รวม 1,912 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แยกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้ตาราง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซี และมอร์แกน (วัน เดชพิชัย, 2535: 300-308; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 573 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง (ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน) และขนาดของ สถานศึกษา (โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดของ กลิคแมน (ราตรี ฉวีวงศ์, 2551: 5; อ้างอิงจาก Glickman, 2004: 321-422) 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความ ช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ระดับปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษาตามความคิดเห็นในเรื่องการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาการนิเทศภายในตามแนวคิดของกลิคแมน (ราตรี ฉวีวงศ์, 2551: 5; อ้างอิงจาก Glickman, 2004: 321-422) 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้าน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนา หลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้

1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) หมายถึง การวางแผนระหว่างผู้บริหารร่วมกับครูผู้สอนก่อนให้ความช่วยเหลือ การใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรม ในการให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือขณะปฏิบัติงานการประชุม และช่วยเหลือร่วมกับครู การประชุมและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูผู้สอนเพื่อวิเคราะห์ จุดเด่น – จุดด้อย การสรุปวางแผนการตรวจสอบการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน

1.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) หมายถึง การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ การสร้างวินัยแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในทีมงาน การกำหนดปัญหาและเป้าหมายของการแก้ปัญหาพร้อมกันของทีมงาน การวางแผนและดำเนินงานตามแผนแก้ปัญหาของทีมงาน การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือการพัฒนา กลุ่ม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับทีมงาน วิธีการทำงาน โดยยึด วัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา และการ พัฒนาระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม การประเมินผลทักษะการทำงานกลุ่ม การสร้างแรงจูงใจ การ เสริมแรง และการสร้างขวัญกำลังใจ ผลการประเมินทักษะการทำงานกลุ่มสามารถนำไปใช้ในการ พัฒนา ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การศึกษาคุณภาพ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ใน ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดหาคู่มือ สื่อ เอกสารต่าง ๆ ให้ครูรวมกลุ่มศึกษาและนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าให้ครูทุกคน ด้วยความยุติธรรม

1.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนา ความสามารถในการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ การจัดประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความ ตระหนัก การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและ เทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิด สร้างสรรค์และการแก้ปัญหา และการพัฒนาระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมมาตรฐานวิชาชีพครู การจัดนิทรรศการแสดงผลงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละ แบบพร้อมทั้งแสดงผลงานที่ได้รับ

1.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การกำหนด นโยบายและจุดเน้นในการจัดทำหลักสูตร การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน ในด้านความ ตระหนักของการเขียนหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน การใช้หลักสูตรท้องถิ่นในสถานศึกษา การ

ส่งเสริมให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในการเรียนการสอน การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้นิเทศในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) หมายถึง การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การกำหนดวิธีการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือวิธีการหาคำตอบ หรือวิธีการแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การสรุป และเขียนรายงานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การจัดนิทรรศการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา การปรึกษาเมื่อครูพบปัญหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การอำนวยความสะดวกในเรื่องเอกสารและการค้นคว้าข้อมูลประกอบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

2. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดของรัฐ ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอแม่ลาน และอำเภอมาบตาพุด ในปีการศึกษา 2555 ซึ่งจำแนกตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพียง 2 ขนาดเท่านั้น คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา และ โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2555: 7)

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2555

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2555

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.2 ความมุ่งหมายของการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.3 ความจำเป็นของการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.4 ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.5 ขอบเขตของงานนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.6 วิธีดำเนินการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. การนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman)
 - 3.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance)
 - 3.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development)
 - 3.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional development)
 - 3.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)
 - 3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2. 2555?: 1-2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ ถนนสฤณี ตำบลสะบารัง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มุ่งมั่นพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน การศึกษาของชาติ สู่ประชาคมอาเซียน เน้นคุณภาพชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน นำสังคมสู่สันติสุข

เป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้แก่

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มตามศักยภาพ
2. การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็ง เป็นระบบ มีเครือข่ายการศึกษา และทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยี
4. สถานศึกษามีหลักสูตรอาเซียนศึกษาในการขับเคลื่อนให้ผู้เรียนมีความพร้อม เข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศูนย์เครือข่ายมีศูนย์อาเซียนเป็นแหล่งเรียนรู้
6. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ครอบคลุม และเสมอภาค ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเต็มตามศักยภาพ
7. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม อาหารและโภชนาการ เครื่องแต่งกายและการส่งเสริมสุขภาพ
9. ผู้เรียนมีทักษะชีวิตในการสร้างจิตสำนึกความเป็นไทย และดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยและมั่นคง
11. ชุมชนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการบริหาร จัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 รับผิดชอบใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอมายอ และอำเภอแม่ลาน

ข้อมูลพื้นฐาน สถานศึกษา ครู และนักเรียน

ข้อมูลพื้นฐาน สถานศึกษา ครู และนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1-2

ตาราง 1 แสดงข้อมูลสถานศึกษาครู นักเรียน และ ห้องเรียน รายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน			ครู	ก่อนประถม		ประถม		มัธยมต้น		รวมทั้งสิ้น	
	ประถม	ขยายโอกาส	รวม		นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง	นร.	ห้อง
โคกโพธิ์	36	4	40	591	1,035	84	4,468	253	171	11	5,675	348
ชะเรียง	31	4	35	565	1,813	90	7,134	295	225	12	9,172	397
มายอ	26	3	29	468	1,336	66	4,684	211	59	9	6,079	286
แม่ลาน	9	2	11	173	282	21	1,155	75	137	6	1,574	102
รวม	102	13	115	1,797	4,466	261	17,441	834	592	38	22,500	1,133

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวน โรงเรียน นักเรียน ครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน		
	โรงเรียน	นักเรียน	ครู
ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)	34	3,054	313
ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน)	81	19,446	1,484
รวมทั้งสิ้น	115	22,500	1,797

การนิเทศภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี

เขต 2

รายงานผลการใช้คู่มือปฏิบัติการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านการปฏิบัติการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ มีคะแนนสูงสุด เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ให้คณะครู ในสถานศึกษา และชุมชนทราบตามลำดับ และเมื่อพิจารณาที่คะแนนด้านผลผลิตของการปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนทำงานร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนฝึกคิดปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของนักเรียน

ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน มีความสอดคล้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีคุณภาพและเน้นการมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยร่วมกันวิเคราะห์ กำหนดทิศทางและระบุกิจกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามสภาพปัญหาและความต้องการปรับปรุงอย่างชัดเจน ร่วมกันปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกับครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา มีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับดี และกระบวนการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ในคู่มือปฏิบัติการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้ผ่านกระบวนการทดลองและปรับปรุงมาแล้วหลายครั้งก่อนที่จะนำมาใช้ อีกประการหนึ่ง คือ ขั้นตอนการปฏิบัติการตามกระบวนการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสู่การปฏิรูปการเรียนรู้มี 6 ขั้นตอนแต่ละขั้นตอนมีการปฏิบัติกิจกรรมอย่างชัดเจน นอกจากนี้ในการประชุมปฏิบัติการ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาได้ทดลองใช้ ใบบางเหมือนกับที่จะนำไปใช้ปฏิบัติจริงกับผู้รับการนิเทศในสถานศึกษา มีการอภิปราย ระดมพลังสมอง หาข้อสรุปที่ชัดเจนในการฝึก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน แต่ที่สำคัญ คือ ศึกษานิเทศก์จะต้องใช้เทคนิค วิธีการที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษาลงมือปฏิบัติและพัฒนางานด้วยตนเองให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งตรงกับหน่วยศึกษานิเทศก์ (นางสมศรี ผ่องใส. 2549: 122-129)

2. การนิเทศภายในสถานศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาก้าวหน้าตลอดเวลา การศึกษาจะเกิดผลดีมีคุณภาพตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการและการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญที่สุด และการที่โรงเรียนจะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่ง

ที่จะช่วยพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพอันส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ เก่ง ดี มีความสุข

2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การชี้แจง การแสดง การจำแนก

การนิเทศ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Supervision แปลว่า การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุง

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็น กระบวนการ หรือวิธีการ หรือกิจกรรม ที่บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

โกลแฮมเมอร์ และคณะ (อัญชลี ชรรมะวิสิกุล. 2553: 5; อ้างอิงจาก Goldhammer and Others. 1980: 38) ได้สรุปจากคำจำกัดความการนิเทศไว้ว่า เป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศ ที่จะกระตุ้นให้ครู หรือครูแนะแนวในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอนสื่อการเรียนการสอนมาใช้โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสารปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาคือความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

กลิคแมน (สายช่อ ทองสุข. 2546: 10; อ้างอิงจาก Glickman. 1981) ให้ความคิดเกี่ยวกับการนิเทศว่าเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักการจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและการพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

การนิเทศการศึกษาก็หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ส่วนการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น เป็นการนิเทศจากบุคคลภายในสถานศึกษานั้นๆ เช่น อาจารย์ใหญ่ อาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์นิเทศ ทั้งนี้จะแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งมีศึกษานิเทศก์ประจำสถานศึกษาและเป็นบุคคลภายในสถานศึกษา ทำการนิเทศบุคคลภายในสถานศึกษานั้นๆ ดังนั้นการนิเทศการศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงมีความหมายไม่แตกต่างกันสำหรับต่างประเทศ

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีลักษณะดังนี้

1. บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้จัดดำเนินการ และเป็นเจ้าของโครงการ จัดตามความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษานั้น

2. การดำเนินงาน กระบวนการ กิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา การนิเทศถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะกระบวนการนิเทศที่จัดว่าเป็นศาสตร์ ก็เพราะกระบวนการนี้เป็นปรัชญาที่แสวงหาความจริงความรู้ และคุณค่าในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ส่วนที่ว่าเป็นศิลป์ก็เพราะว่าต้องอาศัยเทคนิค วิธีการ และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การติดต่อประสานงาน การมุ่งใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของการศึกษา

การนิเทศมีความหมายสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษา ก็เพราะเป็นรูปแบบของการบริหารการศึกษาที่ต้องการการมีส่วนร่วมของบุคคล เป็นลักษณะของการบริหารตามรูปแบบประชาธิปไตย การนิเทศใช้ลักษณะต่างๆ ของประชาธิปไตยมาดำเนินการ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การประชุมปรึกษาหารือกัน การให้ความร่วมมือและประสานงาน การร่วมมือแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นคำศัพท์ที่เรียกกันภายในระบบการศึกษาของประเทศไทยเท่านั้น สำหรับในต่างประเทศจะไม่ใช่คำศัพท์นี้แต่จะมีคำศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่านิเทศภายในโรงเรียนของไทยเราก็คือ คำว่า Personalized Supervision (อัญชติธรรมะวิธีกุล, 2553: 8; อ้างอิงจาก Berman and Usery, 1966)

การที่ระบบการจัดการนิเทศการศึกษาในประเทศไทยได้มีการตั้งชื่อการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนขึ้นมานั้นก็เพื่อให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการจัดการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก การนิเทศการศึกษาในระบบการศึกษาของไทยนั้นได้เริ่มเป็นที่รู้จักคุ้นเคยในฐานะที่เป็นงานของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นตำแหน่งของบุคลากรที่อยู่ภายนอกสถานศึกษา และประการสำคัญสมัยก่อนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถยังมีจำนวนจำกัด ครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนต่างๆ ส่วนใหญ่ก็มีวุฒิทางครุค่อนข้างต่ำ ดังนั้นการช่วยเหลือและพัฒนาครูประจำการให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั้นจึงต้องอาศัยศึกษานิเทศก์ซึ่งกรมที่มีสถานศึกษาได้จัดตั้งขึ้นสำหรับทำหน้าที่นิเทศครูในสถานศึกษาของตนเองโดยเฉพาะ โดยเฉพาะในสังคมไทยจึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า การนิเทศการศึกษา ในฐานะงานของศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ภายนอกสถานศึกษา

จุดกำเนิดของคำว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ได้เริ่มขึ้นเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาต่างๆ โดยศึกษานิเทศก์ภายนอกนั้นเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากไม่สามารถติดตามให้การนิเทศอย่างสม่ำเสมอได้ ประกอบกับในช่วงระยะหลัง บุคลากร

ในสถานศึกษาต่างๆ มีความรู้สูงขึ้นจึงเห็นสมควรให้บุคลากรภายในสถานศึกษาต่างๆ ดำเนินการ
 นิเทศกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอก และเป็นการเร่งการพัฒนา
 คุณภาพบุคลากรประจำการให้เป็นที่ไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ในช่วงเวลาต่อมาได้มีการขยายขอบเขต
 ของการนิเทศภายในสถานศึกษาออกไปอีกถึงการนิเทศการศึกษาภายในกลุ่มสถานศึกษาอีกด้วย

2..2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2538: 16) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของนักเรียน และการปรับปรุงสังคมในที่สุด
2. เพื่อการใช้ความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง มั่นคง และมีความแน่วแน่ที่จะ

ดัดแปลงโครงการทางการศึกษาให้เหมาะสม

3. การพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียน การสอน

กวิน (สายช่อ ทองสุข. 2546: 12; อ้างอิงจาก Gwyn) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการ
 นิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดียิ่งขึ้น
2. ช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่
 ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกสื่อการสอน
4. ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงวิธีสอน
5. ช่วยสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู
6. ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน
7. ช่วยกระตุ้นครูให้รู้จักประเมินผลการทำงานและความก้าวหน้าของตนเอง
8. ช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จมีความมั่นคงปลอดภัยในการ

ทำงาน

9. ช่วยเหลือให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ได้

เหมาะสม

10. เพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ชุมชน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 เป็นกระบวนการที่มุ่งให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปรับปรุงและ
 พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่นักเรียนและสังคม ทั้งยังสร้างขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ช่วยให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

2.3 ความจำเป็นของการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2538: 15) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศไว้ว่า

1) การที่โรงเรียนแต่ละแห่งมีสภาพปัจจุบัน มีปัญหาและมีความต้องการแตกต่างกัน ผู้ที่ทราบปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงก็คือครูทุกคนในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในห้องเรียน การจัดการนิเทศการสอนกันเองภายในโรงเรียน จึงสามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง ดีกว่าและรวดเร็วกว่าการรอรับการช่วยเหลือแนะนำจากศึกษานิเทศก์ ซึ่งอยู่ภายนอกและไม่ทราบสภาพปัญหาที่แท้จริง

2) การที่โรงเรียนมีจำนวนมากขึ้นตามความเจริญเติบโตของสังคม ทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่มีจำนวนน้อยลง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการนิเทศได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ในปริมาณที่ควรจะเป็น ดังนั้นในหลาย ๆ สถานการณ์โรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องจัดดำเนินการนิเทศกันเอง เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสภาพปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ

3) การที่ครูมีจำนวนมากขึ้น มีคุณวุฒิสูงขึ้น มีความรู้และทักษะเฉพาะวิชาแตกต่างกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นย่อมสามารถใช้ความรู้และทักษะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันนั้น ส่งเสริมหรือแนะนำซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำได้ง่ายและรวดเร็วกว่าศึกษานิเทศก์ที่อยู่ภายนอก นอกจากนี้ยังเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วภายในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย

4) การที่เทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่สอดคล้องรองรับ และทันเหตุการณ์อยู่เสมอ โดยการจัดการนิเทศการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น การจัดประชุมปฏิบัติการให้ความรู้และทักษะในการสร้างหรือใช้เครื่องมือบางอย่าง การพาครูไปทัศนศึกษาดูงานหรือชมนิทรรศการ เป็นต้น

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538: 62) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในว่า

- 1) การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
- 2) ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ
- 3) โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศ จะช่วยในการจำแนกคุณภาพครู และยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
- 4) การนิเทศสามารถกระตุ้นนำความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนงานวิจัยมาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในกานิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

5) โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไป โดยไม่ต้องมีการนิเทศเพราะความก้าวหน้าทางวิทยาการ เพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ

6) เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

7) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติ

สรุป การนิเทศภายใน เป็นภารกิจที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และเป็นการพัฒนาระบบการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกันด้วย

2.4 ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นคำศัพท์ที่ใช้ในสังคมไทยเท่านั้น การกำหนดคำศัพท์ที่ว่า การนิเทศภายใน ขึ้นมาก็เพื่อให้มีความแตกต่างจากการนิเทศการศึกษาที่ดำเนินการโดยศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้นการที่จะอธิบายคำศัพท์คำว่า การนิเทศภายใน ก็จะต้องเน้นถึงความแตกต่างของการจัดการนิเทศที่ดำเนินการ โดยศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกสถานศึกษา คือ การนิเทศภายในสถานศึกษาจะเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย) ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้ได้มา ซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของผู้เรียน

ในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ได้ผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรและควรยึดหลักการสำคัญต่างๆ ดังกล่าวถึงในต่อไปนี้ (สังค์ อูทรานันท์, 2529: 200-202)

1. ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาการจัดการ

นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ถ้าผู้จัดการนิเทศการศึกษามีความเข้าใจถึงธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจถึงศักยภาพ สภาพพื้นฐานทางจิตใจ ตลอดจนความต้องการของบุคลากรเหล่านั้น สิ่งที่ผู้จัดการนิเทศควรทำความเข้าใจมีดังนี้คือ

1.1 ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแต่ละคนมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และมีคุณค่าต่อหน่วยงานทัดเทียมกัน

1.2 ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาต่างๆ และตัดสินใจได้อย่างฉลาด โดยอาศัยความร่วมมือกัน

- 1.3 ผู้ปฏิบัติงานจะมีศักยภาพในการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง
- 1.4 มองผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน
- 1.5 ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
- 1.6 ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพเฉพาะอย่าง มีความปรารถนา และมีความสามารถในการนำตนเองได้
- 1.7 ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นแหล่งทรัพยากรเป็นผู้ให้ข้อมูลปฐมภูมิ มีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญา และมีทักษะในด้านเทคนิควิธีการทำงาน ดังนั้นเขาเหล่านี้จึงเป็นทรัพยากรสำคัญในการปรับปรุงหน่วยงาน
- 1.8 หากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษามีการเตรียมตัวเป็นอย่างดีแล้วก็มีโอกาสที่จะเป็นนักการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญได้
- 1.9 ครูมีหน้าที่รับผิดชอบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ฉะนั้นเขาจึงมีอำนาจเต็มที่ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม
- 1.10 มีความจำเป็นที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา
- 1.11 บุคลากรจะมีอารมณ์เท่าๆ กับการมีเหตุผล ฉะนั้นความรู้สึกลึกของเขาเหล่านั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นจะต้องได้รับการพิจารณา (สายช่อ ทองสุข. 2546: 14; อ้างอิงจาก Lovell and Wiles. 1983: 15)

หากผู้จัดการนิเทศการศึกษามีความเข้าใจในสภาพพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะหรือธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ก็จะสามารถดำเนินการจัดการนิเทศการศึกษาได้โดยราบรื่น ปราศจากข้อขัดแย้งหรือปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในสภาพการณ์เช่นนี้โอกาสพบความสำเร็จในการนิเทศการศึกษาก็จะเป็นไปได้สูงมาก

2. หลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องยึดหลักการสำคัญต่อไปนี้ (สังคอุทรานันท์. 2529: 202-203)

- 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาคืองานในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้
- 2.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาจะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การนิเทศจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จได้เลย

2.3 จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่าการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษานั้นเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับ ชูเชิงหรือคอยจับผิดแต่ประการใด

2.4 บุคลากรภายในสถานศึกษาต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญทุกๆ ด้าน ดังนั้นจึงควรจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

2.5 การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.6 การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหาร จะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศในสถานศึกษา

2.5 ขอบเขตของงานนิเทศภายในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาถึงงานภายในสถานศึกษาที่ครูและบุคลากรจะต้องปฏิบัติ อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าประกอบด้วยงานต่อไปนี้ (สังด์ อุทรานันท์, 2529: 203–206)

1. งานหลัก เป็นงานสำคัญซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรง หากครูและบุคลากรไม่ได้เอาใจใส่ต่องานเหล่านี้ถือว่าเป็นความล้มเหลวที่สุด งานหลักที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติและถือว่ามีค่าอย่างยิ่งจะประกอบด้วย

1.1 หลักสูตร ได้แก่

- 1.1.1 การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น
- 1.1.2 การสร้างหลักสูตรเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น
- 1.1.3 การจัดแผนการเรียนการสอน
- 1.1.4 การจัดทำโครงการสอน
- 1.1.5 การจัดตารางสอน
- 1.1.6 การจัดครูผู้สอน
- 1.1.7 การจัดชั้นเรียน (จัดนักเรียนเข้าแผนการเรียน)
- 1.1.8 การจัดกิจกรรมในหลักสูตร
- 1.1.9 การผลิตสื่อและอุปกรณ์การสอน ฯลฯ

1.2 การเรียนการสอน ได้แก่

- 1.2.1.1 การพัฒนาเทคนิควิธีการสอน
- 1.2.1.2 การพัฒนาเทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.2.1.3 การพัฒนาเทคนิคในการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน ฯลฯ
- 1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ได้แก่
 - 1.3.1.1 การสร้างข้อทดสอบ
 - 1.3.1.2 การวัดและประเมินผล
 - 1.3.1.3 งานทะเบียนวัดผลและรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน ฯลฯ
2. งานสนับสนุนวิชาการ เป็นงานที่จะช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้งานหลักดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ งานสนับสนุนวิชาการที่ผู้บริหารอาจจะจัดให้มีการนิเทศเพื่อประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลัก ก็คือ
 - 2.1 งานที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ได้แก่
 - 2.1.1 การใช้ประโยชน์จากบริเวณสถานศึกษา
 - 2.1.2 การใช้อาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการในวิชาต่างๆ
 - 2.1.3 ห้องโสตทัศนูปกรณ์
 - 2.1.4 ห้องแนะแนว ฯลฯ
 - 2.2 งานธุรการการเงิน ได้แก่
 - 2.2.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการ
 - 2.2.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับงานการเงินและพัสดุ ฯลฯ
 - 2.3 งานกิจการนักเรียน ได้แก่
 - 2.3.1 กิจกรรมนักเรียน
 - 2.3.2 การบริการด้านสุขภาพอนามัย
 - 2.3.3 โครงการอาหารกลางวัน ฯลฯ
 - 2.4 งานสัมพันธ์ชุมชน ได้แก่
 - 2.4.1 การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน
 - 2.4.2 การบริการชุมชน
 - 2.4.3 สมาคมครูและผู้ปกครอง ฯลฯ

การที่จะดำเนินงานนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ได้ผลนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีความเข้าใจในหลักการของการนิเทศ สิ่งสำคัญประการแรกนั้น จำเป็นจะต้องเข้าใจและแยกให้ออกว่างานใดเป็นงานนิเทศ และงานใดเป็นงานบริหาร หากผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานโดยไม่ได้มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเลยนั้นไม่ถือว่าเป็นงานนิเทศ การทำความเข้าใจ เรื่องพฤติกรรมการนิเทศกับพฤติกรรมการบริหารนั้นว่ามีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการจำแนกออกได้ว่างานใดเป็นงานนิเทศ

และงานใดเป็นงานบริหารจะทำให้ปริมาณของงานที่จะต้องทำการนิเทศมีน้อยลง ผู้บริหารย่อมจะสามารถทุ่มเทความพยายามไปสู่งานนิเทศได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้หากไม่จำแนกงานนิเทศกับงานบริหารให้ชัดเจน ก็อาจก่อให้เกิดความสับสน และเป็นผลในทางลบต่อเจตคติต่อการนิเทศได้

2.6 วิธีดำเนินการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

การจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา สามารถดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้ คือ (สัจด์ อุทรานันท์, 2529: 206–212)

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ในการวางแผนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา มีข้อปฏิบัติ ดังนี้

1. เริ่มจากการรับรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา ถ้าหากผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินงานไปโดยที่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องยังไม่ทราบว่าเป็นปัญหาหรือยังไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระทำ ครูและบุคลากรเหล่านั้นก็มักจะไม่ได้ให้ความสำคัญหรือไม่มีความสนใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวางแผนงานจึงควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง ประชุมระดมความคิดเห็น หรือวิธีการอื่นใดก็ได้เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศได้รู้ว่าตัวเขาเองเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องร่วมแก้ปัญหาหรือดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิม

2. เมื่อผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศได้รับรู้และยอมรับสภาพปัญหาและความต้องการร่วมกันแล้วผู้ดำเนินการนิเทศก็จะเป็นผู้นำในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนดจุดประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือกำหนดทางเลือกสำหรับการดำเนินการนิเทศ

3. หลังจากการดำเนินการวางแผนการนิเทศจนกระทั่งได้แนวทางในการดำเนินการแล้ว ก็จะต้องสรรหาบุคคลและมอบหมายงานให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบ ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารจะต้องรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่างๆ จากนั้นจึงให้ความสนใจและคอยเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านี้

ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ การที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้รับการนิเทศหรือจะให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานอย่างใดก็จำเป็นจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่จะปฏิบัติเสียก่อน สำหรับ ขั้นตอนนี้มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงานนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อนที่จะดำเนินการปฏิบัติจริงนั้นอาจดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้นๆ หรืออาจจะเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกก็ได้

2. ในกรณีที่เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้^{นั้น}ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมอบหมายให้ผู้อื่นผู้ใดหรือมอบหมายให้คณะผู้นิเทศเป็นผู้ติดตามแนวคิดจากวิทยากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

3. ถึงแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่อยู่ในฐานะเป็นผู้ดำเนินการให้ความรู้หรือได้รับมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบโครงการนิเทศไปแล้วก็ตาม หากเป็นไปได้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะร่วมรับฟังวิทยากรใหม่ๆ จากวิทยากรไปพร้อมๆ กับครูผู้รับการนิเทศด้วย การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหารจะบังเกิดผลดี 3 ประการ คือ ประการแรก ทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงหลักการหรือแนวความคิดใหม่ที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะได้ปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน ประการที่สอง หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดหรือต้องการความช่วยเหลือสิ่งใดผู้บริหารสามารถตัดสินใจช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องทันที และ ประการสุดท้าย การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหารจะมีผลต่อความเอาใจใส่และความตั้งใจของผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้เพราะครูและบุคลากรต่างๆ โดยทั่วไปจะมีความยำเกรงผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง

4. หลังจากการให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว ก่อนจะสิ้นสุดรายการควรจัดให้มีช่วงเวลาสำหรับสร้างข้อตกลงในการทำงานด้วย ข้อตกลงนี้จะเป็นเสมือนแนวทางในการทำงานและจะเป็นเสมือนกฎหรือระเบียบหรือสัญญาต่อกัน ซึ่งจะมีผลต่อความตั้งใจและเอาใจจริงกับการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศเป็นอย่างมาก

ขั้นที่ 3 การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ในขณะที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับรู้มาแล้ว ผู้นิเทศก็จะทำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ส่วนผู้บริหารก็จะคอยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานนิเทศดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการนิเทศงานนั้นมิใช่ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การนิเทศงานของผู้นิเทศนั้นควรดำเนินการไปตามข้อตกลงที่ได้ทำร่วมกันในขั้นที่ 2 การทำนอกเหนือจากข้อตกลงร่วมกันจะทำให้ผู้รับการนิเทศไม่มีความไว้วางใจในตัวผู้นิเทศได้

2. ถึงแม้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะรับการนิเทศแล้วก็ตามก่อนที่จะลงมือนิเทศควรจะได้ดำเนินการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเสียก่อน การวางแผนร่วมกันนี้จะช่วยสร้างความคุ้นเคยและสร้างความไว้วางใจต่อผู้นิเทศเป็นอย่างมาก

3. เมื่อถึงเวลาควรจะไปพร้อมกับครูและควรออกจากห้องเรียนพร้อมกับครูผู้รับการนิเทศ การเข้าห้องสอนซ้ำ และออกจากห้องสอนก่อนกำหนดจะสร้างความรู้สึกรวดระแวงให้แก่ผู้รับการนิเทศได้

4. ขณะทำการสังเกตพฤติกรรมการสอนถ้าหากพบว่า ครูทำการสอนผิด อย่า ทักท้วง เพราะการทักท้วงความผิดพลาดขณะที่ครูกำลังสอนจะสร้างความไม่พอใจแก่ครูผู้รับการ นิเทศและทำให้ผู้เรียนเสื่อมศรัทธาต่อครูผู้สอน สิ่งที่ต้องทำคือควรพูดคุยกับครูผู้สอนเป็นส่วนตัว หลังจากการสอนได้ผ่านไป แล้ว และให้ครูผู้สอนดำเนินการแก้ไขหรือชี้แจงข้อผิดพลาดแก่นักเรียน ด้วยตัวของเขาเอง

5. ควรใช้เทคนิควิธีการนิเทศหลายๆ แบบและควรให้มีการเปลี่ยนบทบาทในการนิเทศบ้าง เช่น ให้ไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูในห้องอื่นเพื่อเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้นิเทศ และ ขณะเดียวกันจะได้แนวคิดหรือเทคนิควิธีการสอนจากครูคนอื่นอีกด้วย ซึ่งวิธีการนี้ถือว่าเป็นการ นิเทศโดยทางอ้อม

6. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (feed back) แก่ผู้รับการนิเทศควรเป็นไปด้วยความ เทียงตรงธรรม ไม่ลำเอียง และควรจะให้ข้อมูลทั้งส่วนที่ดีซึ่งควรรักษาไว้ และส่วนบกพร่องซึ่งจะ สมควรจะทำการแก้ไขปรับปรุงควบคู่กันไป

7. ในการปฏิบัติงานนิเทศควรจะได้ นำเอาวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ ซึ่งวิธีการที่ เสนอแนะให้นำมาใช้ก็คือ การนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศโดยยึดจุดประสงค์

ขั้นที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้มีบทบาทในการสร้างเสริมกำลังใจก็คือ ผู้นิเทศซึ่งจะทำการสร้างเสริม กำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ และอีกผู้หนึ่งที่มีความสำคัญมากก็คือผู้บริหารซึ่งจะต้องสร้างเสริม กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศทั้งหมด คือทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. การเสริมสร้างกำลังใจของผู้นิเทศนั้นจะทำได้โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองและวางตัวอยู่ในฐานะผู้ร่วมงานไม่ใช่ฐานะผู้บังคับบัญชา

3. การเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำได้โดยการให้ความ สนใจและสนับสนุนการปฏิบัติงาน และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในการนิเทศเท่าที่สามารถจะทำได้

4. ผู้บริหารจะต้องระวังในการทำนุบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้ให้การ นิเทศและผู้รับการนิเทศ เมื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศขึ้นแล้วก็ไม่ควรทำลายขวัญ สิ่ง สำคัญที่เป็นตัวทำลายขวัญของผู้บริหารพึงระมัดระวังอย่างยิ่งก็คือ มาตรการการให้ความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ มีดังนี้

1. การประเมินผลการนิเทศควรดำเนินการประเมินผลผลิต กระบวนการ และ ปัจจัยป้อนเข้า โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในการผลิตให้นำหนักความสำคัญรองลงมาในส่วนของ กระบวนการทำงาน สำหรับปัจจัยป้อนเข้านั้นให้ความสำคัญน้อยที่สุด

2. ในส่วนของผลผลิตนั้นให้ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่จำเป็นต้องประเมินคุณภาพของนักเรียนซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานของผู้รับนิเทศ ทั้งนี้เพราะคุณภาพของนักเรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ อีกมาก ในส่วนของกระบวนการปฏิบัติงานนั้นควรมุ่งเน้นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน

3. ผลที่ได้จากการประเมินควรจะได้นำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานนิเทศต่อไปอีก นั่นคือ หากได้ผลดีแล้วก็ดำเนินการนิเทศต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือผู้รับการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการถาวรหรือสามารถช่วยเหลือตนเองได้แล้ว สำหรับกรณีที่ไม่ได้ผลตามจุดมุ่งหมายก็จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องหรือมีจุดอ่อนต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นงานที่ช่วยพัฒนาครูในด้านวิชาการ ในด้านการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อจะใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากร บุคลากรภายในสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน บุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถนิเทศได้นอกจากผู้บริหารแล้วคือ ครูที่มีประสบการณ์ความรู้ความชำนาญก็สามารถทำหน้าที่นิเทศได้ รวมทั้งการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาร่วมโครงการ เทคนิควิธีนิเทศนั้นสามารถใช้ได้หลายรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย จำนวนผู้รับการนิเทศ เวลาและทรัพยากรอื่นๆ ในการจัดทำโครงการนิเทศนั้น ควรจะได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ แล้วจึงนำไปสู่การปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ควรมีการประเมินผลการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ กลิคแมน (Glickman) เป็นตัวแปรตาม คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อจะได้ครอบคลุมงานตามบทบาทและหน้าที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance)

เป็นการช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อให้ครูปรับปรุงการสอน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งช่วยไม่ให้ครูต่อสู้ด้วยตนเองแต่เพียงลำพัง งานวิจัยของ ดอร์นบุช สก็อต และแนทริลโล (โชค เอียดช่วย, 2549: 23; อ้างอิงจาก Dornbush Scott and Natriello) จึงให้เห็นว่า ครูผู้สอนที่ได้รับ

ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องเกี่ยวกับชั้นเรียนจะเป็นผู้มีความพึงพอใจกับการสอนมากที่สุด นอกจากนี้ เอ็ดมอนส์ ((โชค เอียดช่วย. 2549: 23; อ้างอิงจาก Edmonds) ให้ความเห็นว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก เป็นวัฏจักร (Phase) ของการนิเทศการสอน ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและผู้นิเทศกับครูจะมีการปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง (Face-to-Face Interaction) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการสอนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น กลิคแมน (ราตรี ฌวีวงศ์. 2551: 22-24; อ้างอิงจาก Glickman. 2004) กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with Teacher) ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดก่อนการสังเกตการสอนของครู คือ

1. เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต
2. ต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ
3. วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้
4. เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต
5. กำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังจากการสังเกตการณ์สอน

รายละเอียดต่างๆ ดังกล่าวจะต้องดำเนินการก่อนการสังเกตจะเริ่มขึ้น เพื่อดูว่าทั้งผู้นิเทศและครูผู้สอนจะได้เข้าใจกันอย่างชัดเจน สำหรับจุดมุ่งหมายของการสังเกตควรมีเกณฑ์สำหรับใช้ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับจุดเด่น วิธีการและเวลาใช้ได้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 สังเกตการสอน (Observation of Classroom) เป็นช่วงเวลาที่จะต้องติดตามพฤติกรรมกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่างๆ ที่กำหนด ผู้สังเกตอาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น นับความถี่ตัวแปรด้านต่างๆ (Categorical Frequencies) พิจารณาตัวชี้ทางกายภาพ (Performance Indicators) ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ (Physical Indicators) แผนภาพ การมองเห็นและการใช้พื้นที่ (Visual Diagramming and Space Utilization) การพรรณนาแบบเปิดกว้าง (Detached Open-Ended Narratives) การสังเกตโดยผู้มีส่วนร่วม (Participant Observation) การสังเกตโดยใช้แบบสอบถาม เฉพาะเจาะจง (Focused Questionnaire Observation) และวิพากษ์ทางการศึกษา (Educational Criticism) ผู้นิเทศระหนักถึงความแตกต่างระหว่างการพรรณนา (Description) กับการตีความหมาย (Interpretations) ซึ่งการตีความหมายนั้นต้องหลังจากพรรณนา

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และแปลความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing and Interpreting Observation and Determining Conference Approach) ผู้นิเทศหลังจากได้สังเกตการสอน และได้รับข้อมูลของครูแล้ว จะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้น โดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวได้ กำหนดไว้แล้ว จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น รวมทั้งค้นหาตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบ่งตัวที่ไม่เกิดขึ้น สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและตีความในขั้นนี้ผู้นิเทศต้องวางตัวเป็น กลางเสมอหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการแปลความหมายข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post Conference with Teacher) หลังจากการสังเกต วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล และเลือกวิธีปฏิบัติที่คาดว่าจะให้ครูผู้สอน นำไปปรับปรุงได้แล้ว ผู้นิเทศจะจัดประชุมครูเพื่อเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับและได้ร่วมอภิปราย ซึ่งผลที่ได้รับจากการอภิปรายร่วมกันจะทำให้ครูผู้สอนนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการสอน สำหรับการประชุมในขั้นนี้ ผู้นิเทศควรใช้รูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ฟังพา มีส่วนร่วม หรือ ทางอ้อม) ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และผู้นิเทศควรวางแผนในการพัฒนาครู โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับครูอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 5 การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน (Critique of Previous Four Steps) มีรายละเอียดดังนี้ การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน จะต้องใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวน รูปแบบรวมทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การประชุมในครั้งแรก (Preconference) ไปจนถึงการประชุมครั้งหลัง (Post Conference) ว่ามีสิ่งใดบกพร่องต้องแก้ไขบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังจากสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วัน และควร ประชุมอย่างไม่เป็นทางการสำหรับวิธีการนั้น ควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้นๆ กะทัดรัด และได้ใช้ ความทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าว ถ้าครูผู้สอนให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศในการจัดทำแผนปฏิบัติการ นิเทศและผู้นิเทศมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับครูอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนต่างๆ ทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ ถ้าครูผู้สอนทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการ จัดทำแผนร่วมกับผู้นิเทศ และผู้นิเทศมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับครูจะทำให้การปรับปรุงการสอน ของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ในการนิเทศการสอนนั้น ถ้าผู้ นิเทศไม่สามารถดำเนินการเองได้ จำเป็นต้องใช้ทักษะการวางแผนการจัดการ ซึ่งต้องพิจารณาถึง องค์ประกอบต่างๆ เช่น ช่วงเวลา จำนวนครู ที่ต้องการรับการนิเทศ การนิเทศควรใช้รูปแบบใดรวม ไปถึงผู้ที่จะมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือแก่ครู การที่ครูช่วยเหลือครูด้วยกันเองเป็นการนิเทศ ที่มีประสิทธิภาพ ถ้าครูผู้สอนมีทักษะในการสังเกตและเข้าใจรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกเป็น

อย่างดี ส่วนบทบาทของผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ฝึก (Trainer) โดยการเตรียมครูให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ ผู้ควบคุมกำหนดการ (Scheduler) เป็นผู้จัดตั้งกลุ่มหรือตัวแทนครูที่ได้รับผิดชอบในการจัดการประชุมก่อนการสังเกตและการจัดประชุมหลังการสังเกตและผู้ที่กำหนดปัญหาที่สำคัญ (Treble Shooter) เป็นผู้ให้คำชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับครูที่มีปัญหาหรือที่มีความต้องการพิเศษในการใช้กลุ่มเพื่อทำหน้าที่แทนผู้นิเทศนั้น ผู้นิเทศไม่จำเป็นต้องเข้าไปในชั้นเรียนตลอดเวลา ผู้นิเทศตรวจสอบข้อมูลต่างๆ จากกลุ่มครูที่ทำหน้าที่นิเทศ 2-3 สัปดาห์ ซึ่งในการประชุมนิเทศผู้ทำหน้าที่นิเทศกลุ่มเพื่อรายงานความก้าวหน้าให้ทราบ และการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศต้องฝึกให้ครูที่ทำหน้าที่นิเทศมีทักษะในการสังเกต การกำหนดเวลาที่แน่นอน การกำหนดปัญหาที่สำคัญที่ชัดเจน และควรจัดให้กับครูทุกคนประมาณปีละ 2-3 ครั้ง (ราตรี จิววงศ์, 2551: 22-24; อ้างอิงจาก Glickman, 2004: 329-334)

3. วิธีการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงแบบอื่นๆ โดยปกติการนิเทศส่วนใหญ่จะเป็นการวางแผนระยะยาวที่ทำอย่างรอบคอบ แต่มีบางโอกาสที่ผู้นิเทศอาจถูกขอให้ช่วยเหลือโดยไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ในกรณีที่ครูเกิดความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งจะต้องมีผู้คอยให้ความช่วยเหลือเรื่องที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ผู้นิเทศควรจัดเวลาไว้เป็นรายสัปดาห์ เช่น กำหนดเวลาไว้ในตอนบ่ายของวันใดวันหนึ่ง เพื่อที่จะรับฟังและให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน นอกจากนี้ผู้นิเทศควรตั้งตัวแทนครูที่ผู้นิเทศคิดว่าจะสามารถช่วยแก้ปัญหาครูคนอื่นได้เป็นอย่างดี หรือผู้นิเทศอาจกำหนดเวลาประชุมหรือพบปะครูหลังโรงเรียนเลิก ช่วงพักเรียนในวันใดวันหนึ่งเพื่อให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนและวางแผนกันในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ในการวางแผนช่วยเหลือครูวิธีนี้ จะช่วยลดปัญหาลงได้ ถ้าครูผู้สอนรู้ว่าพวกเขาสามารถเข้าพบผู้นิเทศได้ตลอดเวลา เพื่อแก้ปัญหาและได้รับความช่วยเหลือจากผู้นิเทศด้วยความจริงใจ ความเชื่อมั่น และบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่างครูกับผู้นิเทศจะมีมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง งานเกี่ยวกับการช่วยเหลือครูด้านการปรับปรุงการสอน โดยการนิเทศแบบต่างๆ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจเมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับ ทำให้ไม่รู้สึกถูกละเลยให้อยู่ตามลำพัง และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน

3.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

เป็นการเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยกลุ่มที่ทำงานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพรวมทั้งดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น ส่วนใหญ่จะมีผู้นำที่มีความชำนาญ ซึ่งผู้นำจะต้องตระหนักถึงปัจจัยด้านความสำเร็จของกลุ่ม มีการคัดเลือกกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มที่

ชัดเจน สามารถจัดการเกี่ยวกับปัญหาการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำงานได้ไม่เต็มที่ ตลอดจนการจัดความขัดแย้งให้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และกำหนดรูปแบบของการเป็นผู้นำที่เหมาะสม กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านเนื้องาน ประกอบด้วยเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการประชุมกลุ่ม เช่น อาจเป็นการตกลงเกี่ยวกับการเลือกใช้แบบเรียนใหม่ กำหนดการสอนใหม่ ในการประชุมกลุ่มที่เนื้องานมักจะมีรูปแบบเป็นทางการ ไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร สมาชิกในกลุ่มมักจะไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร การตัดสินใจแต่ละครั้งจะอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ และถ้าหากไม่นำผลของการประชุมไปปฏิบัติจะเกิดปัญหาามากที่สุด ส่วนด้านเนื้องานบุคคล จะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ในการประชุมกลุ่มมักกล่าวถึงเรื่องส่วนบุคคลมากกว่าเรื่องที่ประชุม มีการเล่าเรื่องตลกขบขัน พูดถึงเรื่องเดิมซ้ำบ่อยๆ บุคคลในกลุ่มมักจะขี้มและหัวเราะอยู่เสมอ นอกจากนี้มักจะมีเวลาสนทนากันมากกว่าลงมือปฏิบัติงาน

ดังนั้น ในการปฏิบัติงานกลุ่มเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จนั้น ผู้นิเทศต้องปฏิบัติต่อกลุ่มให้เกิดมิติทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านเนื้องาน และเนื้องานบุคคล ดังที่ ลิตเติล (โชค เอียดช่วย, 2549: 35; อ้างอิงจาก Little) ได้ศึกษาพฤติกรรมของครูใน โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนเขตเมือง 6 โรงเรียน พบว่า ครูที่เข้าร่วมโครงการเพียง 2 ใน 6 โรงเรียนเท่านั้นที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน โดยมักจะเป็นครูที่ถูกกระตุ้นสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นนามธรรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มักใช้คำพูดที่สั้น กระชับรัด ได้ใจความในขณะสอนและใช้ภาษาต่างๆ เพื่ออธิบายได้อย่างเหมาะสมและมองเห็นความแตกต่างและเห็นคุณค่าของทุกคนได้ดี นอกจากนี้ยังสามารถบูรณาการเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติไปใช้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของสมาชิกในกลุ่มผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นผลงานและเนื้องานมากน้อยเพียงใด มีบทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ยังขาดอยู่ ซึ่งรายละเอียดของการเน้นแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้ (ราตรี จิววงศ์, 2551: 26-32; อ้างอิงจาก Glickman, 2004: 343)

1. บทบาทการหน่วงเหนี่ยว (Dysfunctional Roles) บทบาทและพฤติกรรมของบุคคลที่เรียกว่า Dysfunctional นี้ จะเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่หน่วงเหนี่ยวหรือถ่วงความเจริญก้าวหน้าของกลุ่ม รวมทั้งจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกภายในกลุ่มลดลง หรือเกิดความอ่อนแอได้ ผู้นำควรที่จะลดหรือกำจัดบทบาทนี้เสียก่อนที่จะดำเนินการในขั้นต่อไปโดยพยายามทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของสมาชิกให้ชัดเจน หลังจากนั้นอาจจะจัดหรือเปลี่ยนแปลงลักษณะบางประการของกลุ่มให้เหมาะสม ให้ทุกคนมีความพึงพอใจมากที่สุดสำหรับวิธีที่จะใช้

ปรับพฤติกรรม Dysfunctional นี้ ควรมีการอภิปรายอย่างสั้นๆ รวมทั้งต้องเน้นรูปแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และระดับวุฒิภาวะของสมาชิกในกลุ่มด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำกลุ่ม ผู้นำกลุ่มสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือพฤติกรรมของสมาชิกได้ตามความเหมาะสมเรียกว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลกซึ่ง เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ค (ราตรี ฉวีวงศ์, 2551: 27-28; อ้างอิงจาก Hersey & Blanchard, 1993: 29) ได้แบ่งภาวะของผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ ตามพื้นฐานของพฤติกรรมที่เน้นงาน (Task behavior) และเน้นตัวบุคคล (Person behaviors) ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Style-S1) ผู้นำประเภทนี้ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวบุคคล (High Task, Low Relationship) ผู้นำประเภทนี้จะออกคำสั่งหรือบอกให้สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติ รวมทั้งจะเป็นผู้ตัดสินใจให้กับกลุ่มนั้นๆ ด้วย รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศโดยตรง (Directive Supervision) ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นชัดเจน นั่นก็คือ การสั่งการหรือบอก (Telling)

รูปแบบที่ 2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style-S2) ผู้นำประเภทนี้จะเน้น (High Task, High Relationship) จะยินยอมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมให้สมาชิกมีสิทธิเท่ากับผู้นำในการเสนอความคิดเห็นแนวคิดหรือข้อมูลต่างๆ รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศแบบพึ่งพา (Collaborative Supervision) คำพูดที่ใช้กันมากที่สุดของผู้นำรูปแบบนี้นั่นก็คือ การขาย (Selling) แนวความคิดผู้นำประเภทนี้พยายามเน้นกระบวนการและเนื้อหาไปพร้อมๆ กัน สำหรับการตัดสินใจจะเน้นความสัมพันธ์ที่เทียมกันของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด

รูปแบบที่ 3 ผู้นำแบบกระตุ้นให้อยู่ร่วมกันในสังคม (Encouraging and Socializing Style-S3) ผู้นำประเภทนี้จะเน้นด้านตัวบุคคลมากกว่างาน (High Relationship, Low Task) โดยจะสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือกัน แสดงออกอย่างเปิดเผยและมีความรู้สึกที่ดีระหว่างมวลสมาชิก บทบาทของผู้นำที่สำคัญก็คือ ทำหน้าที่กระตุ้น (Encouragement) และให้ภาพสะท้อน (Reflection) แก่กลุ่มรูปแบบนี้คล้ายกับแบบการนิเทศทางอ้อม (Indirective Supervision) ซึ่งผู้นำจะช่วยเหลือสมาชิกทุกวิถีทางเพื่อให้แสดงออกทางแนวความคิดและความต้องการ ในขณะเดียวกันผู้นำจะไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

รูปแบบที่ 4 ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Style-S4) ผู้นำประเภทนี้จะไม่เน้นเรื่องงานและเรื่องตัวบุคคล (Low Relationship, Low Task) จะทำตัวอยู่เหนือกฎเกณฑ์ทั้งหลายของกลุ่มและไม่ต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการใดๆ ทั้งสิ้น คำพูดที่ใช้กันมากสำหรับผู้นำประเภท

นี่คือ การตั้งตัวแทน (Delegating) ขึ้นมาปฏิบัติงานและตัวแทนเหล่านี้จะไม่ใช้กระบวนการหรือเนื้อหาในการตัดสินใจ

ผู้นำทั้ง 4 รูปแบบที่กล่าวมา เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด (ราตรี ฉวีวงศ์. 2551: 27-28; อ้างอิงจาก Hersey & Blanchard. 1993: 34) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีผลมาจากรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) กับระดับวุฒิภาวะของกลุ่ม (The maturity Level Of The Group) ซึ่งระดับวุฒิภาวะนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับงานที่ผู้นำปฏิบัติอยู่ ผู้นำผู้ใดคนหนึ่งอาจมีวุฒิภาวะสูงกับงานหนึ่งแต่อาจมีวุฒิภาวะต่ำกับงานอย่างอื่นได้วุฒิภาวะ (Maturity) สามารถประเมินผลได้จากองค์ประกอบของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Motivation) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และการศึกษาหรือประสบการณ์ (Education Of Experience)

3. ความขัดแย้ง (Conflicts) หมายถึง ความเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความขัดแย้งไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นกับผู้ที่มีพฤติกรรมห่วงเหนียวหรือพฤติกรรมตนไม่เหมาะสมเท่านั้น ผลงานวิจัยของ จอห์นสัน และ บัทตัน (ราตรี ฉวีวงศ์. 2551: 28-29; อ้างอิงจาก Johnson & Button. 1998: 54) ได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมักจะมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นสูงมาก กลุ่มหนึ่งอาจจะมีการตัดสินใจอย่างฉลาดเกิดขึ้นเมื่อได้รับข้อมูล หรือแนวคิดมากมาย ซึ่งข้อมูลและแนวคิดเหล่านี้จะนำมาใช้ตลอดเวลาที่มีความขัดแย้ง ดังนั้นผู้นำกลุ่มควรที่จะกระตุ้นให้มีการแก้ไขความขัดแย้งทุกครั้ง ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเสียหายเสมอไป เราอาจใช้ความขัดแย้งนี้เป็นแนวทางให้สมาชิกภายในกลุ่มมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรากำลังอภิปรายกันอยู่ก็ได้ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำกลุ่มควรควบคุมความขัดแย้งให้มีจุดเน้นอยู่ที่แนวคิดที่ไม่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการควบคุมดังนี้

1. ให้สมาชิกบอกจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
2. ให้สมาชิกแต่ละคนกล่าวถึงมุมมองของแต่ละคนต่อจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
3. ให้สมาชิกแต่ละบุคคลอธิบายประเด็นความขัดแย้งต่อ ถ้าหากว่าความขัดแย้งนั้นไม่สามารถแก้ไขได้
4. ให้สมาชิกแต่ละคนพิจารณาคุณค่าของสิ่งที่ทั้งหมดเห็นว่าเป็นประเด็นความขัดแย้งแล้วถามคำถามว่าทำไมสมาชิกเหล่านั้นจึงยึดติดกับประเด็นนั้นเท่านั้น
5. สอบถามสมาชิกคนอื่นๆ ว่าทางออกที่ได้นอกเหนือไปจากทางเลือกที่มีความขัดแย้งอยู่หรือไม่ ทางออกที่สามอาจจะเป็นผลมาจากการสังเคราะห์ (Synthesizes) และการประสานประโยชน์ร่วมกัน (Compromises) ระหว่างทั้งสองฝ่าย ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ผู้นำควรให้สมาชิกทั้งหมดย้อนกลับไปพิจารณาประเด็นที่ผ่านมาให้ชัดเจนใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ความขัดแย้งทางด้านความคิดระหว่างสมาชิกเราไม่ควรจะนิ่งเฉยและให้ผ่านไปโดยไม่ทำอะไรเลย เราควรส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจโดยใช้กระบวนการกลุ่มให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเตรียมการประชุม การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าผู้นำกลุ่มมีการเตรียมการที่ดีมาก่อน การเตรียมการดังกล่าวจะประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดวาระการประชุม หัวข้อที่จะใช้ในการอภิปรายตลอดจนกระบวนการที่จะใช้กับกลุ่มใหญ่

1. วาระการประชุม การประชุมกลุ่มต้องมีวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน ว่าทำไมเราจึงต้องประชุม เราต้องการให้บรรลุผลในสิ่งใดและอะไรที่ต้องการ ดังนั้นวาระการประชุมควรจะต้องประกอบด้วย หัวข้อที่จะประชุมอย่างสั้นๆ (อาจจะแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อยๆ อีกก็ได้) สำหรับการประชุมที่เคร่งครัดจะมีเวลากำกับไว้ในแต่ละหัวข้อที่จะใช้ประชุม การกำกับเวลาไว้จะช่วยให้การประชุมเริ่มต้นและสิ้นสุดได้ตรงเวลา นอกจากนี้จะเป็นการแสดงให้เห็นความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลาของประธานในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี

2. การอภิปรายนำการประชุม การประชุมกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายถึงประเด็นปัญหาต่างๆ จะมีคำถามที่จะช่วยค้นหาความในใจของสมาชิกในที่ประชุมได้อย่างดี คำถามเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ในขณะที่ประชุมโดยในระยะแรกประธานจะใช้เวลาเพียงเล็กน้อยชี้แจงหัวข้อที่จะให้อภิปรายระหว่างการประชุมประธานใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้สมาชิกทุกคนช่วยกันค้นหาแนวคิดและข้อมูลต่างๆ ร่วมกัน สำหรับในขั้นสรุปผลการประชุม ผู้นำจะกล่าวสรุปผลว่ามีหัวข้อใดบ้างที่บรรลุแล้วและหัวข้อใดยังคงต้องพิจารณาอีกต่อไป

3. กระบวนการที่จะใช้กับกลุ่มการดำเนินการในกลุ่มย่อยซึ่งมีสมาชิกไม่เกิน 10 คน สมาชิกทุกคนมีโอกาที่จะร่วมปฏิบัติและร่วมกระบวนการตัดสินใจได้อย่างใกล้ชิด ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีจำนวนมากขึ้นกว่าเดิมจะมีความยุ่งยากมากที่จะทำให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมปฏิบัติกันอย่างทั่วถึง วิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ผู้นำกลุ่มจะต้องพูดอย่างตรงไปตรงมากับครุทุกคนให้เข้าใจถึงสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่มมีเจตนาอย่างแท้จริงที่ต้องการให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำกลุ่มควรมีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนมาก่อนและจะต้องอธิบายวิธีการทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบให้ครุเข้าใจอย่างทั่วถึง เช่น การใช้เสียงส่วนใหญ่ที่ได้จากการลงคะแนนการทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนาทีม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิกจะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ประกอบด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 101)

1. การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน

2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้วิธีการระดมสมองโดยใช้คำถามและการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจและพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับวัย ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ควรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการร่วมคิด โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ไม่ควรใช้ความคิดของตนเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของคนอื่น จะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจ

ในการพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้ แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ โดยสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้คิดใหม่ ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญคือ ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ภาระงานต่างๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สภาพแวดล้อมพัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายของชีวิตตน ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง (Critical Thinking) การพัฒนาวิธีคิดทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงาน ครูทุกคนควรได้รับการสนับสนุนให้ถ่ายโยงและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความคิด ความกลมเกลียว ความฉลาดเกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นคือ ทำให้สมาชิกทุกคนมีวิธีคิดอย่างเป็นระบบ มีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบ วิธีคิดและวิธีถ่ายทอดนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยขององค์กร (Shape The Behavior Of Systems) ช่วยให้โรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีมก็เพื่อที่จะทำให้งานที่ทำร่วมกันนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ โดยอาศัยพลังของสมาชิกภายในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม มีความพอใจในงานและผู้ร่วมทีมงาน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้จัดการองค์กรในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแสดงความคิดเห็นงานประสบความสำเร็จ ทีมงานจึงนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก

3.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development)

เป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับครูผู้สอนและต้องได้รับการร่วมมือจากทุกฝ่าย จุดหมายปลายทางที่สำคัญที่สุด คือ เป็นการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของครูซึ่งจะส่งผลไปสู่นักเรียน

การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน มีวิธีการและเทคนิคหลากหลายที่สามารถนำมาใช้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่างๆ ที่จะบริการแก่ครู ได้แก่ การสังเกตและการฟัง (Eyes And Ears) การใช้ข้อมูลที่ได้บันทึกไว้อย่างเป็นทางการ (Official Record) การใช้ดุลยพินิจจากบุคคลที่เป็นกลาง (Third-Party Review) การใช้แบบสำรวจปลายเปิด (Open-Ended Surveys) การใช้แบบตรวจสอบและจัดลำดับรายการที่ให้ไว้ (Check And Ranking Lists) และการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการใช้วิธีการและเทคนิคดังกล่าวเมื่อได้มีการตรวจสอบและจัดลำดับความสำคัญแล้ว ควรมีการค้นหาอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนก่อนปฏิบัติการ จะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งฮอล และ คณะ (สุทนต์ ศรีไสย์, 2537: 86; อ้างอิงจาก Hall et al. 1976: 54) ได้ให้การสนับสนุนการจัดทำแผนการให้บริการเสริมวิชาการโดยเน้นไปยังแต่ละบุคคลไปจนถึงผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดและพบว่า ส่วนใหญ่ครูผู้สอนมีระดับความสนใจและความต้องการแตกต่างกัน แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการค้นหาคำตอบดังกล่าว ควรใช้คำถามปลายเปิดอย่างง่ายๆ กับครูที่มีส่วนร่วมทุกคน จากคำตอบที่ได้รับจากครูผู้สอนทั้งหมดนำมาจัดกลุ่ม ตัวแปรที่คล้ายๆ กันไว้ในข้อเดียวกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปในการดำเนินการ ถ้าหัวข้อเป็นเรื่องไม่ซับซ้อนสามารถจัดบริการให้กับครูเป็นกลุ่มใหญ่ได้ ถ้าเรื่องนั้นต้องการบริการให้กับครูแต่ละคน ก็สามารถจัดบริการให้ได้ โดยใช้วิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มย่อย

ในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพ คุณสมบัติส่วนตัว และมีความรู้ความเข้าใจในครู ประกอบด้วย ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ความ

เข้าใจในตัวนักเรียน ความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการสอน รูปแบบการสอนต่างๆ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ก: 84)

ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีหลักการมาจากปรัชญาและทฤษฎีของจอห์น คิวอี้ ที่แสดงให้เห็นว่าการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้เรียนและกระตุ้นให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ ความรับผิดชอบต่อตนเอง การเรียนรู้เกิดจากผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้นๆ ไม่ได้เกิดจากการท่องจำ แต่เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามความสามารถและความสนใจของเขา โดยอาศัยความช่วยเหลือจากครู เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้อยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ก: 85-86)

1. การจัดการเรียนรู้ทางอ้อมจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่า ยิ่งผู้เรียนมีวุฒิภาวะสูงขึ้นยิ่งต้องมีความรับผิดชอบที่จะค้นหา ค้นพบข้อความรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง เทคนิควิธีการเรียนรู้นี้ ได้แก่ การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหา แบบสร้างผังความคิด แบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถาม และแบบใช้การตัดสินใจ

2. การจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เป็นแนวทางหนึ่งของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง และฝึกทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เริ่มต้นจากครูหรือผู้เรียนเป็นผู้กำหนด โดยผู้เรียนต้องศึกษา วิเคราะห์ สรุปอ้างอิง และสรุปข้อความรู้พื้นฐานของการวิเคราะห์และประเมินผลกระบวนการ ได้แก่ การเรียนแบบศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำรายงาน การมอบหมายงานเป็นรายบุคคล การทำโครงการ การทำนิตยสาร คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ชุดการสอน

3. เทคนิคการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควรนำมาใช้ในฐานะเครื่องมือช่วยสอน ช่วยเสนอเนื้อหาที่ซับซ้อน ช่วยจัดการเรียนรู้กลุ่มขนาดใหญ่ ช่วยลดปัญหาขาดแคลนครูและช่วยนักเรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อความชำนาญ ได้แก่ การใช้สิ่งพิมพ์ ตำราเรียน แบบฝึกหัด การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม วิทยุศึกษา

4. เทคนิคการเรียนรู้แบบเน้นปฏิสัมพันธ์ เป็นการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิริยาตอบสนองต่อความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นของครูและเพื่อนๆ ผู้เรียนจะได้ฝึกการจัดระบบความคิด การโต้แย้งอย่างมีเหตุผล และการพัฒนาทักษะทางสังคม ได้แก่ การโต้วาที การระดมพลังสมอง การอภิปราย การเรียนแบบร่วมมือ บทบาทสมมุติ กลุ่มแก้ปัญหาการประชุมแบบต่างๆ

5. เทคนิคการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการรับความรู้จากประสบการณ์และการสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่างๆ ผู้เรียนจะได้ตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง ได้รับประสบการณ์ด้านอารมณ์ ปรับความรู้สึกเจตคติ และค่านิยมของคน ได้แก่ กรณีตัวอย่าง เกมส์ สถานการณ์จำลอง บทละคร บทบาทสมมุติ

6. เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กันเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่มโดยสมาชิกแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในกลุ่มใหญ่เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การร่วมคิด ปริศนาคำคิด กลุ่มร่วมมือ กลุ่มสืบค้น

7. เทคนิคการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่นำเอาสาขาวิชาต่างๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมผสาน เพื่อให้จัดการเรียนรู้ สร้างความรู้ของผู้เรียน สร้างความรู้ของผู้เรียนมากกว่าการให้เนื้อหาโดยครู ได้แก่ การเรียนรู้แบบเล่าเรื่อง (Story line) การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติคือเข้าใจนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงานครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อมสามารถจัดการเรียนรู้แบบรายบุคคล จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ราตรี ฌิวังศ์, 2551: 35; อ้างอิงจาก Sergiovantul, 1993: 23-24) โดยการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ให้ประสบความสำเร็จนั้นนอกจากหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปแล้ว ยังเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องส่งเสริมสนับสนุน ดำเนินการสำรวจความต้องการที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู ให้เกิดการพัฒนากิจกรรมทางวิชาชีพ และการจัดทำเพิ่มสะสมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

2.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

หลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นพลเมืองดี และทำประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาตินั้น การใช้หลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายนั้น การพัฒนารูปแบบของหลักสูตร (Curriculum Formant) ส่วนมากจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้พัฒนา (Develops) และกระบวนการพัฒนา (Development) เป็น

บูรณาการซึ่งพัฒนาขึ้นโดย กลิคแมน (ราตรี ฉวีวงศ์, 2551: 37-40; อ้างอิงจาก Glickman, 2004) แสดงให้เห็นได้ว่าเมื่อผู้พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโรงเรียน หลักสูตรจะเน้นแบบ วัตถุประสงค์เชิงการพัฒนาเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitative) ครูผู้สอนจะต้องเป็นเพียงผู้ปฏิบัติ ตามวัตถุประสงค์เท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจาก เขตพื้นที่การศึกษาและหลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวคิดรวบยอด (Webbing) กิจกรรมที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่างๆ การพัฒนาลักษณะนี้เรียกว่า การพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไขปรับปรุงวิชาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่ม พัฒนาที่ถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดเอารูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results-only) กลุ่มนี้จะพิจารณานักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้จะเรียกว่า การพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Creative) (สุทธนู ศรีไสย์, 2537: 302-303)

การพัฒนาหลักสูตรกับการพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับการ พัฒนาครูอย่างเหมาะสม ผู้นิเทศควรต้องคำนึงถึงเรื่อง การลงมือปฏิบัติ (Commitment) หลัก วิชาการ (Abstract) และผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนั้น จะต้องพิจารณาว่าหลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และระดับภารกิจของ ครูผู้สอนมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ ครูสอนที่อำนาจไม่มากนักจะ เหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือการเลียนแบบ ครูเหล่านี้จะมี โอกาสปรับปรุงหลักสูตรเล็กน้อยในระดับชั้นเรียน ในทางตรงกันข้าม ครูผู้สอนในระดับกลาง มักจะมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบบางประการของหลักสูตรให้ดีขึ้น ครูกลุ่มนี้จะขาด ความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตร จะได้รับอนุญาตให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ระยะสั้นเท่านั้น โดยทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก การพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ขั้นแรก จนถึงขั้นการนำไปใช้จะมีการประชุมครูเพื่อแก้ปัญหาย่อยๆ สำหรับครูผู้สอนในระดับสูงจะมี ส่วนร่วมในการแสดงการเลียนแบบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควรเปลี่ยนแปลง รวมทั้ง ครอบรู้กระบวนการสร้างสรรค์หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรภายในที่เน้นผลที่ควร จะได้รับเท่านั้น (Results-only) กิจกรรมที่ครูกลุ่มนี้เกี่ยวข้องมักจะเป็นกิจกรรมประเภทต่อเนื่อง และ มักจะเปิดโอกาสให้ครูปรับปรุงอยู่เสมอ (สุทธนู ศรีไสย์, 2537: 303)

กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน รวม 7 ภารกิจ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 317-319)

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน
2. พัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกรรมการอื่นๆ ตามความจำเป็น
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ
5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายของโรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนองนโยบาย กฎ ระเบียบต่างๆ เพื่อให้เป็นแผนแม่บทการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตร ให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน/องค์กรในชุมชนทุกฝ่าย ได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย และขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตร โรงเรียน

ภารกิจ 2 การจัดทำหลักสูตร โรงเรียน

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
3. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. กำหนดโครงสร้างหลักสูตรโรงเรียนแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน
5. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา
7. จัดทำหน่วยการเรียนรู้
8. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

10. กำหนดสื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้

11. กำหนดการวัดผลและประเมินผล

12. บริหารจัดการงบประมาณ อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตร โรงเรียน

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้

2. จัดหา เลือกรู้ ทำ และพัฒนาสื่อ

3. จัดกระบวนการเรียนรู้

4. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ภารกิจที่ 6 การสรุป พัฒนาระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรของ โรงเรียน นำผลการดำเนินการ และเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนาระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอแนะต่างๆ มาใช้เป็นข้อมูลขั้นพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ในการใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนาและปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียน ได้อย่างมีอิสระ ผู้นิเทศสามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ รูปแบบ (Formant) ของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) การเชื่อมโยง ความคิดรวบยอด (Webbing) และการเน้นผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น (Results-Only) ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องรู้ว่าครูผู้สอนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร มีขีดความสามารถอยู่ในระดับใด และจะต้องพยายามหาคำตอบให้ได้ว่า จะมีวิธีเพิ่มขีดความสามารถให้กับครูในการจัดทำหลักสูตรได้อย่างไร

3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research)

เป็นการช่วยให้ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะพื้นฐานสามารถใช้กระบวนการวิจัยนำการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24(5) และมาตรา 30 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน วิจัยเชิงปฏิบัติการสู่การพัฒนาองค์กร ศศิรัศมี เพชรช่วย (2554: 3) ได้นำเสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศครูให้ทำวิจัยชั้นเรียน โดยสรุปเป็นประเด็น 4 ประเด็น ได้แก่ การเป็นผู้ให้ หมายถึงการให้ความรู้พื้นฐานการวิจัยแก่ครู งานเทคนิคและวิธีการจัดการวิจัย เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้และเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย อันจะนำความรู้ไปสู่การแก้ปัญหาในชั้นเรียน การเป็นผู้สนับสนุน หมายถึง การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบและนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติจริง การเป็นผู้วิจัย หมายถึง การลงมือปฏิบัติหรือริเริ่มให้มีการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนางานหรือพัฒนาสถานศึกษาหรืองานอื่น ๆ ที่ผู้บริหารต้องดูแล นอกจากนี้ในการวางแผนหรือดำเนินการพัฒนา ควรวางแผนหรือดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาจากการวิจัยทั้งของตนเองและครูมาพิจารณาประกอบ การเป็นผู้เสริมพลัง หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในด้านวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้เกียรติยกย่องชมเชย และถือเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ ทั้ง 4 ประเด็นนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำเทศจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละคน ด้วยการให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอันส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างครูมืออาชีพ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการนับได้ว่าเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำความต้องการของครูแต่ละคนไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) การเสริมสร้าง ประสพการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development) และการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) เป็นการบูรณาการงานนิเทศกับงานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครูโดยตรงในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การให้บริการเสริมความรู้แก่ครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพผู้นำเทศต้องพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับครู ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะต่างๆ ของครูในการร่วมมือกันปรับปรุง พัฒนาการจัด

กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่นๆ ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา (สุทธนู ศรีไสย์. 2537: 349)

3.5.1 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายงานวิจัย เป็นประเด็นที่กำหนดแสดงความต้องการคำตอบหรือคำอธิบาย หรือหาข้อสรุป โดยใช้กระบวนการวิจัย ทั้งนี้ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยจะกำหนดจากปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน หรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางานได้ ซึ่งถ้าเป็นข้อความที่เขียนในลักษณะคำถาม อาจเรียกว่า คำถามวิจัย เช่น มีแนวทางใดที่ช่วยแก้ไขให้นักเรียนเขียนตัวหนังสือให้ถูกต้องและมีลายมือสวยงาม ถ้าข้อความที่เขียนมีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่า ก็คือข้อความของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์การวิจัย เช่น เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขให้นักเรียนเขียนตัวหนังสือได้ถูกต้องและมีลายมือสวยงาม

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาและเลือกให้เหมาะสม โดยเริ่มจากการเลือกปัญหาที่น่าสนใจ สำคัญและเกิดประโยชน์จริง สำหรับการวิจัยแบบง่ายจะเหมาะกับปัญหาและเป้าหมายการวิจัยที่เล็กที่ไม่ถึงกับเล็กน้อยมากหรือง่ายมากๆ และไม่ใช้ปัญหาใหญ่เกินที่ต้องใช้การวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้วิจัยแบบง่ายจะมีอยู่มาก โดยครูอาจจะเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือประเด็นที่ครูต้องการพัฒนาเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน หรือประเด็นปัญหาที่ครูบันทึกหลังสอน อาจเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งครูสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยได้

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีการวิจัย หรือวิธีหาคำตอบ หรือวิธีการแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน เป็นขั้นของการวางแผนดำเนินการวิจัย ถ้ากำหนดวิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาวิจัย ครอบคลุมและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพบรรลุผลได้ง่าย และการวางแผนที่ดีจะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ประกอบด้วย

1. วิธีการ จะดำเนินการกับใคร ที่ไหน อย่างไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลอะไรอย่างไร ด้วยเครื่องมืออะไร (ถ้ามี) เพื่อที่จะให้มีข้อมูลครบถ้วน และตรงตามความต้องการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำอย่างไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อเขียนตอบคำถามได้ (หัวข้อนี้อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย)

3. แผนเวลาการดำเนินการ จะทำอะไร เมื่อไร เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าวางแผนไว้ดีก็ดำเนินการได้สะดวก การดำเนินการวิจัยแบบง่าย ขั้นตอนการ

รวบรวมข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นการจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้สิ่งที่กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานจากการใช้นวัตกรรม สำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้คือ ข้อมูลจากบันทึกหลังสอน ถ้าครูมีระบบการบันทึกข้อมูลหลังสอนที่ดีจะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้การวิเคราะห์ สรุปต่อไปได้ดี

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบ จะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมาครบถ้วนสมบูรณ์และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ หรือจัดกระทำให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย หรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบ

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการในหลายลักษณะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดวิธีการวิจัยในขั้นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัย เช่น การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการสรุป ดีความ (เชิงคุณภาพ) ในขณะที่การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย) และการวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้คำนวณทางสถิติทั้งซับซ้อนหรือไม่ซับซ้อนก็แล้วแต่ความเหมาะสมในการตอบคำถามวิจัยเรื่องนั้นๆ สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถามหรือการตรวจสอบผลงาน โดยครูได้บันทึกในบันทึกหลังสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีการใช้ค่าสถิติขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ประกอบการวิเคราะห์สรุป

ขั้นที่ 5 การสรุปและการเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เมื่อดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบตามที่ครูคาดหวังไว้หรือไม่ก็ตาม ควรเขียนสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบเก็บไว้ในงานพัฒนางานต่อไปหรือให้ผู้อื่นได้รับทราบ การเขียนรายงานผลการวิจัยจะเป็นเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนว่า การศึกษาวิจัยนั้นๆ ได้ทำอะไร แล้วเกิดผลงานหรือข้อค้นพบอะไร ประกอบด้วย ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย วิธีการวิจัยหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการพัฒนา ผลการวิจัยหรือผลการแก้ปัญหาหรือผลการพัฒนา ซึ่งอาจจะมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ทั้งข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ หรือการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง

แนวการเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จะกำหนดขึ้นก็ข้อแล้วแต่ความเหมาะสมของจุดประสงค์ในการรายงาน ถ้ารายงานการวิจัยของครูที่ใช้พัฒนาหรือการแก้ปัญหาในชั้นเรียนจะเป็นประเด็นไม่มาก เช่น ไม่มีหัวข้อชื่อผู้วิจัย เป็นต้น แต่ถ้ารายงานการ

วิจัยของครูมีเป้าหมายเพื่อเผยแพร่ด้วย ควรมีหัวข้อต่างๆ ให้สมบูรณ์มากขึ้น เช่น ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย จนถึงข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้สนใจนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

3.5.2 ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2544: 15) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ และครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการที่เน้นการสะท้อนผล ทำให้การวิจัยแบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในการค้นพบร่วมกัน

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2544: 6) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. ช่วยแก้ปัญหาในห้องเรียน
2. ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี
3. ปรับเปลี่ยนบทบาทของครูใหม่
4. เสริมพลังอำนาจแก่ครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน
5. ทำให้ได้รู้ถึงวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
6. กระตุ้นการสอนแบบสะท้อนกลับ
7. กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนที่มี

ประสิทธิผล

8. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ
9. ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู
10. เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิธีสอนกับผลที่ได้รับ
11. ช่วยให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในห้องเรียน
12. ทำให้ครูสามารถเป็นองค์กรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นงานที่ทำทลายความสามารถของครูผู้สอน หากยังมีกระบวนการเรียนการสอนอยู่ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนก็ยังมีอยู่เช่นกัน การทำวิจัยในชั้นเรียนจึงเริ่มจากการคิดถึงปัญหา และเตรียมการ ไปสู่การปฏิบัติและสรุปผล รายงานผลการวิจัยตามลำดับ การทำวิจัยในชั้นเรียนจะสำเร็จได้ต้องอาศัยประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ทีมงาน ด้วย

การร่วมคิด ร่วมทำ และภาคภูมิใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และต้องเปิดใจกว้างรับรู้ความจริง และความเข้าใจตนเอง ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก็จะช่วยให้การวิจัยในชั้นเรียนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บัณฑิต เสาวคนธ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจ นิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมพบว่า ภารกิจการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละภารกิจพบว่า ทุกภารกิจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากลุ่ม การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

วิเศษฐ์ ชนะแก้ว (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาแบบความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าการนิเทศการศึกษาแบบความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้าน การบริหารและการจัดการโรงเรียน ด้านการพัฒนาครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และ ด้าน การประกันคุณภาพการศึกษา เรื่องที่ปฏิบัติเป็นอันดับสูงสุดของแต่ละด้านตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมครูเพื่อมอบหมายงานให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนด ผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดทางเลือกเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารให้คณะครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการรวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลและโรงเรียนจัดทำ ธรรมนูญโรงเรียนโดยให้ทุกคน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการเพื่อกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่าง

สุวัฒน์ ไพโรจน์กัลยา (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่าสมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศได้แก่ การนำในการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน การวางแผนและจัดระเบียบการประชุม การสร้างบรรยากาศที่ดี และการตัดสินใจ

สุทนต์ รักรับงบูรณ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ความต้องการนิเทศการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการพิเศษ ต่าง ๆ ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ชุมชน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ แต่ละด้านมีข้อที่มีระดับความต้องการสูงสุดตามลำดับดังกล่าวคือ การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ การทำผลงานทางวิชาการ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับชุมชน และเทคนิคและวิธีการพัฒนาตนเอง

สายซ้อ ทองสุข (2546: 68-69) ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอถลางสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอถลางสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนมีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกันในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนที่มีขนาดต่ำกว่า 12 ห้องเรียนกับโรงเรียนที่มีขนาดตั้งแต่ 12 ห้องเรียนขึ้นไป มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ประมวณ คงทรง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 : กรณี อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย พบว่า สภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติงานนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ด้านพฤติกรรมของครู ด้านการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและครูผู้สอน มีความเห็นด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศและด้านการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา

กับครู ด้านพฤติกรรมของครูและด้านการประเมินผลมีความเห็นไม่แตกต่างกัน สถานศึกษายานาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มีการปฏิบัติงานนิเทศภายในด้านการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และด้านการประเมินผล มีการปฏิบัติงานนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

พนมชัย นันทะศรี (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการสอนของครูตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ปัญหาที่พบ ได้แก่ การนิเทศภายในสถานศึกษาไม่เป็นระบบ ทำไม่จริงจัง ครูส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศ ขาดการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ คือสถานศึกษาต้องกำกับดูแลให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนปัญหาด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ ครูมีชั่วโมงสอนและภาระงานอื่นๆ มาก บุคลากรไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ข้อเสนอแนะ คือ ควรลดภาระงานต่างๆ นอกเหนือจากงานสอนของครูลง เพื่อให้ครูได้สอนและอยู่ดูแลนักเรียนมากที่สุด ส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร สื่อเทคโนโลยีต่างๆ ในสถานศึกษาให้มากขึ้น

สมพร แสนแสง (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน พบว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาและด้านการประเมินผลภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งในรายด้านและภาพรวม มีสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามสภาพของบุคลากรในโรงเรียนระหว่างผู้บริหาร

โรงเรียน ครูวิชาการ โรงเรียนและครูผู้สอนทั้งในรายด้านและภาพรวม มีสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษาในสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ปัญหาที่พบ ได้แก่ ขาดแคลนบุคลากร ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อ ขาดอุปกรณ์ ขาดเอกสาร สื่อมีน้อยไม่เพียงพอ ครูไม่มีเวลา เพราะครูต้องสอนทุกวิชาและเป็นครูประจำชั้นด้วย สำหรับด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา ปัญหาที่พบ ได้แก่ การนิเทศไม่ตรงตามปฏิทิน ครูมีภารกิจมาก วางแผนไว้แต่ไม่ได้ปฏิบัติตามแผน ส่วนด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ปัญหาที่พบ ได้แก่ ขาดการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการไม่ตรงตามปฏิทินปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ครูไม่มีเวลา ขาดเครื่องมือในการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่นำผลการประเมินมาปรับปรุงในการนิเทศ

ศุภชัย บุญสิทธิ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครพบว่า สภาพและปัญหาการใช้รูปแบบและสภาพปัญหาการใช้กระบวนการนิเทศโดยรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับปานกลางสำหรับความต้องการรูปแบบโดยรวมและรายรูปแบบและความต้องการกระบวนการนิเทศโดยรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการนิเทศตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน พบว่า สภาพการนิเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัญหา และความต้องการนิเทศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สำหรับกระบวนการนิเทศพบว่า สภาพการปฏิบัติและปัญหากระบวนการนิเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับความต้องการนิเทศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 การเปรียบเทียบระดับสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการนิเทศตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันพบว่า สภาพการปฏิบัติการนิเทศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปัญหาการนิเทศและความต้องการนิเทศโดยรวมและรายรูปแบบไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบระดับสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการนิเทศตามความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันพบว่า สภาพการนิเทศและปัญหาการนิเทศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และความต้องการนิเทศไม่แตกต่างกัน สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการกระบวนการนิเทศ พบว่า สภาพการนิเทศและความต้องการนิเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัญหาการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 การเปรียบเทียบระดับสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการนิเทศตามขนาดโรงเรียนพบว่า สภาพการปฏิบัติโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ปัญหาารูปแบบการนิเทศ

โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และความต้องการรูปแบบนิเทศโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สำหรับกระบวนการนิเทศ สภาพปัญหา และความต้องการกระบวนการนิเทศทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

สมหวัง กริมเขียว (2548: บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานีพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในปัจจุบันโรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในระดับมากทุกรายการ ส่วนการจัดองค์กรในโรงเรียนมีการปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้านคือ ความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โครงสร้างขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาและข้อบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา

พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดระบบการนิเทศภายใน ด้านบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการจัดกิจกรรมการนิเทศและด้านการดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศตามลำดับ ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างจากครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดกระบวนการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านการจัดระบบการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านการดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศ ด้านบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและด้านการจัดกิจกรรมการนิเทศไม่แตกต่างกัน ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษาที่ละคู่พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศ

ภายในเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยคือ ควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจังและเป็นระบบ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน และควรมีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในและกำหนดตารางการนิเทศภายใน และควรมีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในและกำหนดตารางการนิเทศอย่างชัดเจนตามลำดับ

สุรศักดิ์ สมสวัสดิ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่า ระดับสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การตัดสินใจด้านการวางแผน การจัดระเบียบการประชุม และด้านผู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ผู้บริหารและครูมีความคิดต่อสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครู ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อเปรียบเทียบแยกตามขนาดสถานศึกษาที่ละกลุ่มพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีสมรรถภาพทางการนิเทศสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดเล็กมีสมรรถภาพทางการนิเทศไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูเสนอแนะการเสริมสร้างสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลายและควรเสนอแนะเทคนิควิธีสอนใหม่ๆ ให้กับครู

สมชาย ปัญญาทิพย์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมและรายด้านจำนวน 10 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ด้านการศึกษอบรมครูประจำการ ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการประเมินผลการสอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพ

การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการ ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการประเมินผลการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาในการนิเทศภายในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

โชค เอียดช่วย (2549: 90-91) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนากลุ่ม การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครู แรงกดดันของชุมชน ความพึงพอใจในการสอน สถานภาพของครู การสนับสนุนการศึกษา เงินเดือน หลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน และปริมาณงาน การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เถกิงศักดิ์ จอกถม (2549:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง มีความมุ่งหมายเพื่อทราบปัญหาและเปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง ตามตัวแปรประสพการณ์และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง โดยภาพรวมมีปัญหาลู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านโครงการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ ด้านการจัดกิจกรรมนิเทศ ด้านรูปแบบการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนตามรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนตามความคิดของเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสพการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ 11 - 12 ปี กับประสพการณ์ 21 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และผลการเปรียบเทียบ

ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปรียา พุทธารักษ์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การปฏิบัติการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน และด้านการประเมินผลและการรายงานผล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร ที่มีตำแหน่งต่างกันปฏิบัติการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน ปฏิบัติการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่ต่างกัน

สุริย์มาศ สุขกสิ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ประกอบด้วย (1) การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ (2) เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ (3) สรุปผลการช่วยเหลือและวางแผนตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู (4) วิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู (5) สรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือ

ด้าน 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ประกอบด้วย (1) การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ (2) การสร้างวินัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม (3) การกำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาาร่วมกัน (4) การวางแผนและการดำเนินการแก้ปัญหา (5) การสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจ 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) สำรวจความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2) พัฒนาให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ (3) จัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อ (4) พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู 4) การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย (1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา (2) การจัดทำหลักสูตร

สถานศึกษา (3) วางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร (4) ดำเนินการบริหารหลักสูตร (5) การนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล (6) สรุปผลการดำเนินการ (7) การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย (1)การกำหนดเป้าหมายของการวิจัย (2) การกำหนดวิธีวิจัย (3) การรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) การสรุปและเขียนรายงาน

จำเนียร แสงพะกาย (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ระดับการนิเทศตามความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และระดับการนิเทศตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ราตรี ฉวีวงศ์ (2551: 134-136) ศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอนในทุกด้าน และระดับช่วงชั้นที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เห็นว่า ควรจัดให้มีการนิเทศช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เป็นระบบ หลากหลายรูปแบบ และต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านความต้องการให้โรงเรียนหรือผู้นิเทศพัฒนาหลักสูตร เห็นว่า ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน และด้านความต้องการให้โรงเรียนหรือผู้นิเทศช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เห็นว่า ควรจัดให้ครูได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนทุกคนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปาตีเมาะ อีเตต (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของครูวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามทัศนะของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการนิเทศ

ภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี ในด้านการวางแผนการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็นเพศหญิงมีทัศนคติต่อระดับ การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในมากกว่าครูที่เป็นเพศชาย ส่วนด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการปฏิบัติการนิเทศและด้านการประเมินผล การนิเทศไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของ ผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ตามทัศนะของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี ที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน

สมพงษ์ เกสร (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการดำเนินการนิเทศตามความคิดเห็นครูและผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการปฏิบัติการในการวิจัยชั้นเรียนที่แตกต่างกัน

โสภณ ทองจิตร (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การปฏิบัติการตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

เบญญา พรหมเพชร (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ระดับการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้าน หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงกว่าด้านอื่นๆ เมื่อเปรียบเทียบการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงานและ ขนาดโรงเรียน พบว่า ตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และตัวแปรขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยจำแนกเป็นรายด้านคือ (1) ด้านหลักสูตรและ การนำ

หลักสูตรไปใช้ ควรจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและ มีการติดตามการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรให้คำแนะนำแก่ครูในการจัดการเรียน การสอน จัดอบรม ศึกษาดูงานให้กับ บุคลากร ส่งเสริมการจัดทำและจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอ กับความต้องการของครูในโรงเรียน (3) ด้าน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน ควร ติดตามดูแลการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการวัด และประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การจัดการ เรียนการสอนที่มี มาตรฐาน

งานวิจัยต่างประเทศ

สมิธ (สายช่อ ทองสุข. 2546: 45; อ้างอิงจาก Smith. 1975: 2572-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในรัฐโคโลราโด ประเทศ สหรัฐอเมริกาพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานด้านการบริหารและการ ประสานงาน มากกว่าการให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือครู และทางด้านการปฏิบัติหน้าที่ตาม ความจำเป็นกับในด้านอุดมคติ ยังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้มีการเสนอแนะ ให้ปรับปรุงแก้ไขบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับความเข้าใจทั้งสองด้านดังกล่าว และยัง พบว่า ความเข้าใจของครูมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสังคมบางประการ เช่น เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ สำหรับความเข้าใจของครูกับศึกษานิเทศก์ที่แตกต่างกันในเรื่อง บทบาทและหน้าที่ตามความเป็นจริงกับอุดมคตินั้นเป็นเครื่องชี้แนะว่า ควรมีการปรับปรุงแก้ไขใน ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องทั้งสองฝ่าย

เจอร์ราน (สายช่อ ทองสุข. 2546: 45; อ้างอิงจาก Jeran. 1975: 649-A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์โรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐโคโลราโด ประเทศ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ที่สำคัญของศึกษานิเทศก์คือ การให้ความช่วยเหลือและ สนับสนุนแก่ครู ครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ ให้ความสำคัญในบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของ โรงเรียนมากกว่าครู และครูใหญ่ยังให้ความเห็นว่า ควรจะต้องจัดให้มีการประชุมหรือสัมมนาครูเป็นประจำ เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน หน้าที่ สำคัญของศึกษานิเทศก์คือ การช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศในโรงเรียนให้ครูรู้จักแสดงความคิดเห็น และใฝ่หาความรู้ ช่วยเหลือครูในการจัดกลุ่มครูผู้สอนกลุ่มขนาดใหญ่ และกลุ่มขนาดเล็ก และการ ช่วยเหลือครูในการวางแผนปฏิบัติงานระยะยาว ส่วนศึกษานิเทศก์ก็ได้ให้ความสำคัญในหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์มากกว่าครูใหญ่และครูคือ การช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอน

บูลลิส (ราตรี นวีวงศ์, 2551: 74 อ้างอิงจาก Bullis, 1980: 1239-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานที่มีอันดับความต้องการสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร และการสอนงานแนะแนว งานบริหาร งานวิชาการ และงานนิเทศภายในโรงเรียน งานที่ผู้บริหารโรงเรียนให้เวลามากที่สุด คือ งานนิเทศภายในโรงเรียน งานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน และงานแนะแนวเทคนิคการนิเทศที่ได้ผลคือ การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยที่สุดคือการใช้เอกสาร

ทีลาฮัน (ยอดทอง จันดาวัลย์, 2542: 45 อ้างอิงจาก Tilahan, 1983: 2163-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของการพัฒนาประเทศเอธิโอเปีย ผลวิจัยสรุปได้ว่า ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเห็นสอดคล้องกันว่ากิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม แนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยครู การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกตการสอน

เกรย์ (ราตรี นวีวงศ์, 2551: 75; อ้างอิงจาก Gray, 1983: 13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการนิเทศกับการประเมินผลการนิเทศ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับความรู้ที่ผู้บริหารได้รับ และผู้บริหารที่ไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการนิเทศจะใช้เครื่องมือการประเมินผลที่ไม่สัมพันธ์กับการสอนของครู

แพแจค (ราตรี นวีวงศ์, 2551: 75; อ้างอิงจาก Pajak, 1990: 59) ได้ทำการวิจัยโดยการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า สมรรถภาพจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษามี 12 ด้านประกอบด้วย การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากร โครงการสอน การวางแผนและการเปลี่ยนแปลง การจูงใจและจัดบุคลากร การสังเกตและการประชุมนิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การให้บริการแก่ครู ผู้สอนการพัฒนาบุคลากรความสัมพันธ์กับชุมชนการวิจัยและประเมินผลโครงการ

โรบินสัน (ราตรี นวีวงศ์, 2551: 75; อ้างอิงจาก Robinson, 2000: 14) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการนิเทศการศึกษาภายในแบบคลินิกที่ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ในการดูแลและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ทัทเทิล (ราตรี ฉวีวงศ์, 2551: 75; อ้างอิงจาก Tuttle, 2000: 191-A) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นิเทศแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดการตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงที่ตรงข้ามของนักอาชุนศาสตร์ในการปฏิบัติงานทางการแพทย์ พบว่า ประสบการณ์เป็นผู้นิเทศเพื่อให้เกิดความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งสำคัญ จำเป็นต้องให้การฝึกอบรมและสนับสนุนผู้นิเทศให้มีความรู้ประสบการณ์อย่างเพียงพอ ถึงจะทำให้การนิเทศมีรูปแบบที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่นประสบผลสำเร็จ ยึดมั่นขอบเขตของการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

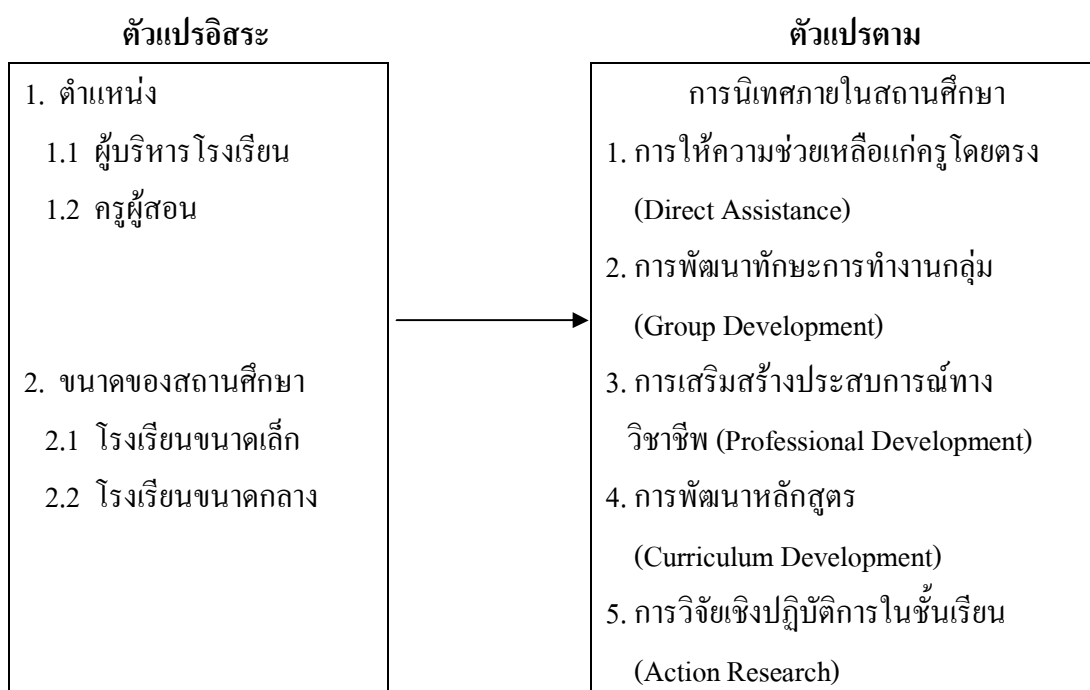
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานของโรงเรียนทุกโรงเรียน ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่แตกต่างกัน มีข้อจำกัดในด้านอัตราค่าจ้างของผู้นิเทศจากภายนอก ครูมีจำนวนที่มากขึ้น มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่แตกต่างกัน นอกจากนี้เทคโนโลยี และวิทยาการเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อสามารถนิเทศช่วยเหลือกันเองได้

ผู้วิจัยจึงได้สรุปประเด็นดังกล่าวมาเป็นกรอบสำหรับการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ไว้ 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ กลิกแมน (ราตรี นวีวงศ์. 2551:37-40; อ้างอิงจาก Glickman. 2004: 11) มาเป็นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 115 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,797 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2555 รวม 1,912 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แยกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (วัน เดชพิชัย. 2535: 300-308; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 573 คน และมีขั้นตอนการสุ่มดังต่อไปนี้

2.1 จำแนกสถานศึกษาทั้งหมดออกตามขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง

2.2 สุ่มหน่วยตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่ม ตามสัดส่วน ผลปรากฏ ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	34	313	32	169
ขนาดกลาง	81	1,484	66	306
รวม	115	1,797	98	475
รวม	1912		573	

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. 2555: 3

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามกรอบแนวคิดของกลิคแมน (ราตรี ฉวีวงศ์. 2551: 5;อ้างอิงจาก Glickman. 2004: 321-422) รายละเอียดมีดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วยตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สร้างขึ้นโดยดัดแปลงมาจากงานวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ของ ราตรี ฉวีวงศ์ (2551) มีคำถามจำนวน 44 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นต่อข้อความแต่ละข้อ โดยวิธีการเลือกตอบ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 39)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended) มีคำถามจำนวน 5 ข้อเป็นแบบเติมคำเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ เสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยการศึกษาจาก การทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดของกลิคแมน (ราตรี ฉวีวงศ์. 2551: 5;อ้างอิง จาก Glickman. 2004: 321-422) ให้มีความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

วิธีสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ทั้ง 2 ฉบับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบแนวคิดของกลิคแมน (ราตรี ฉวีวงศ์. 2551; อ้างอิงจาก Glickman. 2004: 11) เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาซึ่ง ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) การพัฒนาทักษะการทำงาน

กลุ่ม (Group development) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) เพื่อนำมาใช้เป็นข้อคำถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้ประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้องเมื่อปรับแก้ตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องรายข้อ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจแก้ภาษา ความชัดเจน ความเหมาะสม ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการตรวจประเมินความสอดคล้อง พบว่า แบบสอบถามการนิเทศภายในสถานศึกษา 50 ข้อ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ 44 ข้อ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 8 ข้อ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ 8 ข้อ และนำเสนอประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาก่อนนำไปทดลองใช้ ผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 18 และ 19

2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขคุณภาพด้านความเที่ยงตรงแล้ว ไปหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และนำแบบสอบถามทั้งฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach, 1990: 202-203) ผลของการหาค่าความเชื่อมั่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการขออนุญาตสอบถามการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 573 ฉบับ ไปยังผู้บริหารและครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยกำหนดระยะเวลา 1 เดือน หากยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยจะทำหนังสือติดต่อหรือติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง เพื่อตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามต่อไป

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาให้ค่าคะแนน เพื่อนำไปวิเคราะห์สถิติด้วยคอมพิวเตอร์

4. การเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง ผู้วิจัยดำเนินการออกสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน และครู ด้วยตนเอง เก็บข้อมูล จากผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 คน ขนาดเล็ก จำนวน 5 คน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 คน ขนาดเล็กจำนวน 5 คน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมประยุกต์ด้านคอมพิวเตอร์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ ค่าสถิติพื้นฐาน สถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ศึกษาระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับการดำเนินการมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5
ระดับการดำเนินการมาก	ให้คะแนนเป็น 4
ระดับการดำเนินการปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
ระดับการดำเนินการน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ระดับการดำเนินการน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 100)

4.51-5.00 หมายถึง	มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง	มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง	มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2.51-2.50 หมายถึง	มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง	มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และขนาดของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยใช้การทดสอบแบบที่ (Independent t-test)

4. รวบรวมข้อเสนอแนะในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการจัดลำดับความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีส่วนที่คล้ายคลึงกัน

5. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แล้วนำมาสรุปสังเคราะห์ เพื่อนำมาเขียนรายงานในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เชิงโครงสร้างและเชิงสภาพ โดยการหาค่าความสอดคล้องของแบบประเมินกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตร IOC (Index of Congruence) หาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ วิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูล โดยใช้ t-test (Independent Samples)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยหรือผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลที่ได้จากการวิเคราะห์ โดยเริ่มจากสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยหรือผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
%	หมายถึง	ร้อยละ
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าแจกแจงที (t-distribution)
df	หมายถึง	ค่าชั้นความเป็นอิสระ
***	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < .001$)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 6 ตอน โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้ค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านและภาพรวมแยกตามสถานภาพของผู้ตอบ ในภาพรวมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปีที่ตानी เขต 2 แล้วนำข้อมูลแปลความหมายคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังแสดงในตาราง 5-6

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานีตธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูผู้สอน แตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คำนวณทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t -test ข้อมูลที่ได้ คือ ค่าความแตกต่างตามความคิดเห็น โดยแยกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 7

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานีตธานี เขต 2 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ t -test ข้อมูลที่ได้ คือ ค่าความแตกต่างตามความคิดเห็น โดยแยกตามขนาดโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 8

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการจัดลำดับความถี่ของเนื้อหา ดังแสดงในตาราง 9

ตอนที่ 6 วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานีตธานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของตำแหน่งและขนาดโรงเรียนจำแนกตามรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	98	17.10
ครูผู้สอน	475	82.89

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	201	35.10
ขนาดกลาง	372	64.90
รวม	573	100.0

จากตาราง 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 573 คน เป็นผู้บริหาร ร้อยละ 17.10 ครูผู้สอน ร้อยละ 82.89 โรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 35.10 โรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 64.90

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2.1 การหาค่าระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน แสดงรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน

การปฏิบัติงานนิเทศภายใน	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.10	0.50	มาก	3.82	0.74	มาก
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.32	0.72	มาก	3.98	0.74	มาก
การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.05	0.60	มาก	3.73	0.88	มาก
การพัฒนาหลักสูตร	4.10	0.69	มาก	3.66	0.86	มาก
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.89	0.58	มาก	3.49	0.89	ปานกลาง
ภาพรวม	4.10	0.39	มาก	3.75	0.60	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการวิจัยชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในส่วนของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด และการวิจัยชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 การหาค่าระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แสดงรายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การปฏิบัติงานนิเทศภายใน	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.74	0.80	มาก	3.94	0.64	มาก
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.02	0.84	มาก	4.04	0.69	มาก
การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.30	1.02	ปานกลาง	4.05	0.59	มาก
การพัฒนาหลักสูตร	3.06	0.70	ปานกลาง	4.10	0.69	มาก
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.05	0.91	ปานกลาง	3.84	0.68	มาก
ภาพรวม	3.45	0.61	ปานกลาง	4.00	0.47	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับมาก และอีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในส่วนของโรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านการพัฒนาหลักสูตรมากเป็นอันดับแรก และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูผู้สอน แตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คำนวณทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t -test ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูผู้สอน

การปฏิบัติงานนิเทศภายใน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.10	0.50	3.82	0.74	3.549***
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.32	0.72	3.98	0.74	4.152***
การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.05	0.60	3.73	0.88	3.428***
การพัฒนาหลักสูตร	4.10	0.69	3.66	0.86	4.805***
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.89	0.58	3.49	0.89	4.234***
ภาพรวม	4.10	0.39	3.75	0.60	5.676***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ทุกด้าน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ t-test ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การปฏิบัติงานนิเทศภายใน	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.74	0.80	3.94	0.64	-3.228***
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.02	0.84	4.04	0.69	-0.316
การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.30	1.02	4.05	0.59	-11.079***
การพัฒนาหลักสูตร	3.06	0.70	4.10	0.69	-17.028***
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.05	0.91	3.84	0.68	-11.820***
ภาพรวม	3.45	0.61	4.00	0.47	-11.902***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 8 พบว่า ขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการพัฒนาทักษะ กระบวนการทำงานกลุ่ม ที่ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการ
จัดลำดับความถี่ ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ข้อเสนอแนะในการพัฒนา พัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประเด็น	จำนวน
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	
ครูมีจำนวนน้อยภาระงานที่ไม่ใช่งานสอนมาก ควรลดภาระงานครูที่ไม่ใช่งานสอนลง	47
ผู้บริหาร โรงเรียนและครูควรมีการวางแผนการนิเทศร่วมกัน	32
การนิเทศควรเป็นแบบกัลยาณมิตรแบบให้ขวัญกำลังใจ	27
ควรมีการจัดกิจกรรมให้ครู ไปดูงานต่างประเทศ	18
ควรมีจัดกิจกรรมให้ครูได้ฝึกการใช้ภาษาต่างประเทศ	15
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	
จัดให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	47
ควรมีการให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ โรงเรียนอื่น ๆ	31
ควรจัดกิจกรรม ทักษะศึกษาตามกลุ่มสนใจ	29
การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	
จัดให้มีการอบรมพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ	49
ฝึก ให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน	41
ควรเพิ่มสื่อ นวัตกรรม เนื่องจากสื่อการสอนน้อย ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอ	15
ควรสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีให้มาก	12
ลดภาระงานนอก เพราะทำให้สอนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร	9
การพัฒนาหลักสูตร	
สพฐ. ควรจัดคู่มือหลักสูตร ให้ชัดเจน เนื่องจากหลักสูตร หลักสูตรเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ไม่เอื้ออำนวย	13
รัฐควรช่วยเหลือเอกสารหลักสูตรให้โรงเรียน	5
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	
ควรจัดให้มีการรวมกลุ่ม โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	47
จัดที่ปรึกษาที่มีความรู้เป็นที่ปรึกษา	19

จากตาราง 9 การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะจำนวน 76 คน โดยให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมากที่สุด เน้นเรื่องควรรลดภาระงาน นอกเหนืองานสอน รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ เน้นเรื่องจัดอบรมประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม เน้นเรื่องการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เน้นเรื่องการจัดให้มีการรวมกลุ่มโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรมีจำนวนน้อยที่สุด เน้นเรื่อง สฟฐ.ควรรจัดคู่มือหลักสูตร ให้ชัดเจน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ผลการสัมภาษณ์ถึง โครงสร้าง การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูให้ความเห็นต่างกัน แต่ในความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่ต่างกัน ดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการสัมภาษณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1. การนิเทศเป็นภาระหน้าที่ของทุกฝ่าย	1. การนิเทศเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและฝ่ายบริหาร	1. การนิเทศเป็นภาระหน้าที่ของทุกฝ่าย	1. การนิเทศเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและฝ่ายบริหาร

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
2. ผู้บริหารมีหน้าที่ วางแผนนโยบาย แนวทางปฏิบัติ ครู มีหน้าปฏิบัติกร นิเทศร่วมกับ ผู้บริหาร	2. ครูเป็นผู้รับการ นิเทศ 3. การนิเทศเป็นไป ตามศักยภาพของ โรงเรียนและ ผู้บริหาร	2. ผู้บริหารมีหน้าที่ วางแผนนโยบาย แนวทางปฏิบัติ ครู มีหน้าปฏิบัติกร นิเทศร่วมกับ ผู้บริหาร	2. ครูเป็นผู้รับการ นิเทศ 3. ร่วมกันนิเทศอย่าง กัลยาณมิตร
3. ร่วมกันนิเทศอย่าง กัลยาณมิตร	3. ร่วมกันนิเทศอย่าง กัลยาณมิตร	3. ร่วมกันนิเทศอย่าง กัลยาณมิตร	

2. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) ผลการสัมภาษณ์ พบว่า
ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ให้ความเห็นไม่ต่างกัน ดัง
ตาราง 11

ตาราง 11 ผลการสัมภาษณ์การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านเทคนิคการสอน ให้ผู้เรียนสนใจ บทเรียนยิ่งขึ้น	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านเทคนิคการสอน ให้ผู้เรียนสนใจ บทเรียนยิ่งขึ้น	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านเทคนิคการสอน ให้ผู้เรียนสนใจ บทเรียนยิ่งขึ้น	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านเทคนิคการสอน ให้ผู้เรียนสนใจ บทเรียนยิ่งขึ้น
2. ช่วยเหลือในเชิงการ ให้ขวัญกำลังใจ ใน การสอน	2. ช่วยเหลือในเชิงการ ให้ขวัญกำลังใจ ใน การสอน	2. ช่วยเหลือในเชิงการ ให้ขวัญกำลังใจ ใน การสอน	2. ช่วยเหลือในเชิงการ ให้ขวัญกำลังใจ ใน การสอน

ตาราง 11 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
3. สนับสนุนด้าน ความรู้อื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องในการ จัดการเรียนการสอน	3. สนับสนุนด้าน ความรู้อื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องในการ จัดการเรียนการสอน	3. สนับสนุนด้าน ความรู้อื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องในการ จัดการเรียนการสอน	3. สนับสนุนด้าน ความรู้อื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องในการ จัดการเรียนการสอน
4. สนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์	4. สนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์	4. สนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์	4. สนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์
5. ให้คำปรึกษาด้าน การจัดการเรียนการ สอนให้ครู	5. ให้คำปรึกษาด้าน การจัดการเรียนการ สอนให้ครู	5. ให้คำปรึกษาด้าน การจัดการเรียนการ สอนให้ครู	5. ให้คำปรึกษาด้าน การจัดการเรียนการ สอนให้ครู
6. จัดบริการด้านสื่อ และนวัตกรรมการ สอนให้แก่ครู	6. จัดบริการด้านสื่อ และนวัตกรรมการ สอนให้แก่ครู	6. จัดบริการด้านสื่อ และนวัตกรรมการ สอนให้แก่ครู	6. จัดบริการด้านสื่อ และนวัตกรรมการ สอนให้แก่ครู
7. ความช่วยเหลือที่ครูใน โรงเรียนต้องการคือ การลดภาระงานที่ ไม่ใช้งานสอน	7. ความช่วยเหลือที่ ต้องการคือการลด ภาระงานที่ไม่ใช่ งานสอน	7. ความช่วยเหลือที่ครูใน โรงเรียนต้องการคือ การลดภาระงานที่ ไม่ใช้งานสอน	7. ความช่วยเหลือที่ ต้องการคือการลด ภาระงานที่ไม่ใช่ งานสอน

3. จากสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) มีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเป็นไปในทำนองเดียวกัน และความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่ต่างกัน ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1. เน้นในรูปของการให้ห้องความรู้หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและระหว่างครูต่างโรงเรียน	1. การร่วมกลุ่มทำงานได้ในเวลาจำกัด ควรจัดเวลาให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ดันสังกัด ควรจัดให้มีการประชุมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม	1. การร่วมกลุ่มทำงานได้ในเวลาจำกัด ควรจัดเวลาให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ดันสังกัดควรสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2. สนับสนุนด้านเทคโนโลยี	2. เน้นในรูปของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและระหว่างครูต่างโรงเรียน	2. สนับสนุนด้านเทคโนโลยี
3. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการทำงานและการทำงานเป็นทีม	3. การสนับสนุนด้านการจัดอบรมในสถานที่ปลอดภัย	3. ดันสังกัดควรสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3. การสนับสนุนด้านการจัดอบรมในสถานที่ปลอดภัย
	4. สนับสนุน อุปกรณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอครอบคลุม	4. มีการแลกเปลี่ยนครูในการสอนเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ทักษะ เทคนิคการสอนใหม่ ๆ	4. สนับสนุน อุปกรณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอครอบคลุม
	5. ผู้บริหารควรมีการเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานในรูปแบบของการทัศนศึกษาและอื่น ๆ	5. ผู้บริหารควรมีการเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานในรูปแบบของการทัศนศึกษาและอื่น ๆ	5. ผู้บริหารควรมีการเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานในรูปแบบของการทัศนศึกษาและอื่น ๆ
	6. ผู้บริหารต้องนำทีมทำงาน	6. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม	6. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม

4. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีวิธีการในการพัฒนาเสริมสร้างวิชาชีพ โดยจัดให้มีการศึกษาในด้านต่าง ๆ รวมกลุ่มกันทำงาน และสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการสัมภาษณ์การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1. ต้นสังกัดควรจัดให้มีการในการพัฒนาเสริมสร้างวิชาชีพ โดยจัดให้มีการศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างน้อยปีละครั้ง	1. จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอน	1. การอบรมประชุมสัมมนาโดยโรงเรียนรวมกลุ่มจัดเอง	1. จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอน
2. ควรจัดให้มีการรวมกลุ่มพัฒนาวิชาชีพการบริหาร	2. ต้องการบริการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมครู	2. ควรจัดให้มีการรวมกลุ่มพัฒนาวิชาชีพการบริหาร	2. ต้องการบริการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมสำหรับครู
3. ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาพัฒนาแนวความคิดการพัฒนาโรงเรียน	3. จัดให้มีการอบรมเรื่องการวิจัยชั้นเรียนและการใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ	3. ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาพัฒนาแนวความคิดการพัฒนาโรงเรียน	3. จัดให้มีการอบรมเรื่องการวิจัยชั้นเรียนและการใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ
	4.ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการแข่งขันทักษะทางวิชาการ		4.ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการแข่งขันทักษะทางวิชาการ
	5.เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ		

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ในสถานศึกษาเป็นไปตามที่กระทรวงกำหนด มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการสัมภาษณ์การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1.ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาเป็นไปตามที่กระทรวงกำหนด	1.ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาเป็นไปตามที่กระทรวงกำหนด	1.ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาเป็นไปตามที่กระทรวงกำหนด	1.ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาเป็นไปตามที่กระทรวงกำหนด
2. มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	2. มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	2. มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	2. มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น
3.มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก	3.มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก	3.มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก	3.มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก
4. รัฐควรจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรแจก	4. รัฐควรจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรแจก	4. รัฐควรจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรแจก	4. รัฐควรจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรแจก
	5. ต้นสังกัดจัดที่ปรึกษาหรือศึกษานิเทศก์ให้ความรู้ภาคเรียนละครั้งในการพัฒนาหลักสูตร		5. ต้นสังกัดจัดที่ปรึกษาหรือศึกษานิเทศก์ให้ความรู้ภาคเรียนละครั้งในการพัฒนาหลักสูตร

6. การดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 15 ผลการสัมภาษณ์การดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1. สนับสนุนให้ครูทำวิจัยชั้นเรียนตามความเหมาะสม	1. จัดทำการวิจัยชั้นเรียนแบบหน้าเดียวหรือวิจัยอย่างง่าย	1. สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการและการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	1. จัดทำการวิจัยชั้นเรียนแบบหน้าเดียวหรือวิจัยอย่างง่าย
2. สพฐ. ควรจัดให้มีที่ปรึกษาหรือการรวมกลุ่มทำวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา	2. ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบต่อเนื่องแก่ครู	2. สพฐ. ควรจัดให้มีที่ปรึกษาหรือการรวมกลุ่มทำวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา	2. ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบต่อเนื่องแก่ครู
3. ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบต่อเนื่องแก่ผู้บริหารและครู	3. ต้นสังกัดควรจัดให้มีการรวมกลุ่มผู้สนใจวิจัย และให้ความรู้ตลอดจนการทำวิจัยเป็นระยะไปจนจบ	3. ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบต่อเนื่องแก่ผู้บริหารและครู	3. ต้นสังกัดควรจัดให้มีการรวมกลุ่มผู้สนใจวิจัย และให้ความรู้ตลอดจนการทำวิจัยเป็นระยะไปจนจบ
	4. ครูไม่เข้าใจและไม่สามารถเขียนสิ่งที่ทำออกมาเป็นผลงานวิจัย		4. ครูไม่เข้าใจและไม่สามารถเขียนสิ่งที่ทำออกมาเป็นผลงานวิจัย
	5. ครูไม่เข้าใจหัวใจหลักของการทำผลงานวิจัย 5 บท และคิดว่ามักยากไม่ได้เรียนมา		5. ครูไม่เข้าใจหัวใจหลักของการทำผลงานวิจัย 5 บท และคิดว่ามักยากไม่ได้เรียนมา

7. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ควรมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา ภายใต้การนำของผู้บริหารในการวางแผนการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมและเป็นกัลยาณมิตร ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการสัมภาษณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1. ทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการนิเทศ	1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการนิเทศ 2. ครูเพียงแต่มีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษาภายใต้การนำของผู้บริหาร	1. ทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา 2. ส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและเป็นกัลยาณมิตร	1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการนิเทศ 2. ครูเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมในการนิเทศภายใต้การนำของผู้บริหารในการวางแผนการนิเทศ 3. นิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร

8. ประโยชน์การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ต่อการพัฒนาการศึกษา จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความเห็นว่าการนิเทศภายในสถานศึกษามีประโยชน์ต่อการศึกษา ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการสัมภาษณ์ประโยชน์การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ต่อการพัฒนาการศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง	
ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาแต่ก็ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคลากรของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก	เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ได้รับความรู้ เทคนิคและแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันในการพัฒนานักเรียน	เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาแต่ก็ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคลากรของโรงเรียน	เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ได้รับความรู้ เทคนิคและแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันในการพัฒนานักเรียน

บทที่ 5

การสรุป การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ
ในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
เขต 2 ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 573 คน จากประชากรจำนวน 1,912 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสงขลาเขต 2 ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2555 ดำเนินการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น
ภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แยกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้
ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (วัน เดชพิชัย, 2535: 300-308; อ้างอิงจาก
Krejcie and Morgan, 1970: 607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามความ
คิดเห็น และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในส่วนของแบบสอบถามผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามแนวคิดของ กลิคแมน (ราตรี ฉวีวงศ์, 2551: 5; อ้างอิงจาก Glickman, 2004: 321-422) 5 ด้าน
ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้าง
ประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และตอนที่ 3
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น โดย
แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89

ในส่วนแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ตามแนวคิดของ กลิคแมน (ราตรี ฉวีวงศ์, 2551: 5;อ้างอิงจาก Glickman, 2004: 321-422) 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ และมีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไปทุกข้อ

สรุปผลการวิจัย

การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตร และการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และการวิจัยชั้นเรียนอยู่ในระดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ ส่วนของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาเป็นด้าน การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ และการวิจัยชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และยังพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปัตตานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาก็คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 การพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และ การวิจัยชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ ในส่วนของโรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านการพัฒนาหลักสูตร มากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และการวิจัยชั้นเรียนเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ทุกด้าน และโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้านยกเว้น การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มที่ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะจำนวน 76 คน โดยให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมากที่สุด รองลงมาคือการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และการพัฒนาหลักสูตรน้อยที่สุด

ผลสรุปจากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง พบว่า ด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูให้ความเห็นต่างกัน แต่ในความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่ต่างกัน ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูให้ความเห็นไม่ต่างกัน และในความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่ต่างกัน จากสภาพปัจจุบันและปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) มีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเป็นไปในการทำงานเดียวกัน และความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่ต่างกัน ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีวิธีการในการพัฒนาเสริมสร้างวิชาชีพ ผ่านการอบรม ประชุมสัมมนาซึ่งจัดโดยโรงเรียนเอง และต้นสังกัดจัดให้อย่างน้อยปีละครั้ง ในเรื่อง การพัฒนา เทคนิคการจัดการเรียนการสอน คุณธรรมจริยธรรมครู การวิจัยชั้นเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยี ต่าง ๆ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ในสถานศึกษาเป็นไปตามที่กระทรวง กำหนด มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สถานศึกษาโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน (Action Research)

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ทำการวิจัยชั้นเรียนแบบหน้าเดียว หรือ วิจัยอย่างง่าย ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูทำวิจัยชั้นเรียน และทำผลงานทางวิชาการ ครู และผู้บริหารยังไม่เข้าใจการทำผลงานวิจัย ด้านการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ควรมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา ภายใต้การนำของ ผู้บริหาร ในการวางแผนการนิเทศอย่างมีส่วนร่วมและเป็นกัลยาณมิตร และผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนให้ความเห็นว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา มีประโยชน์ต่อการศึกษา เพราะเป็นแนว ทางการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษา และเป็นการ พัฒนาครูผู้สอนให้ได้รับความรู้ เทคนิคและแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันในการพัฒนานักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสังกัดทุกแห่งดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาและได้จัดทำคู่มือการนิเทศภายใน สถานศึกษา ให้สถานศึกษาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศปฏิบัติงาน นิเทศตามกระบวนการนิเทศ และให้จัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกแห่ง มีการ ดำเนินการนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี จิววงศ์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา ตาม ความเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม

เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และมีด้านการวิจัยชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของ สมชาย ปัญญาทิพย์ (2549: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามระดับความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ โชค เอียดช่วย (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ บัณฑิต เสาวคนธ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมพบว่า ภารกิจการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง ผู้บริหารกับครูให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศเห็นต่างกัน โดยผู้บริหารเห็นว่า การนิเทศเป็นกิจกรรมที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนนโยบายแนวทางปฏิบัติ ครูมีหน้าที่ปฏิบัติการนิเทศร่วมกับผู้บริหาร ในความคิดเห็นของครูผู้สอน การนิเทศเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและฝ่ายบริหาร ครูเป็นผู้รับการนิเทศ และเหตุที่ทำให้ครูเข้าใจเช่นนี้ อาจเป็นเพราะภาระงานของตนเองมีหน้าที่สอนเป็นหลัก ไม่ได้เรียนรู้เรื่องการนิเทศ แต่ผู้บริหารต้องเรียนรู้เรื่องการนิเทศตามหลักสูตรผู้บริหาร ทำให้ความเข้าใจในบทบาทการนิเทศครูและผู้บริหารต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ ทองจิตร (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษภายในของผู้นิเทศการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการดำเนินการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำเนียร แสงพะกาย (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการดำเนินการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ปรีชา พุทธารักษ์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีตำแหน่งต่างกัน ปฏิบัติกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราตรี จิววงศ์ (2551: 134-136) ศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัย เปรียบเทียบตามขนาด โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ยกเว้นการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง พบว่า การปฏิบัติกระบวนการนิเทศโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนขนาดกลางก็มีภารกิจเหมือนกัน แต่มีปริมาณภาระงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากจำนวนบุคลากรของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรเพียงพอสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้ดีกว่าโรงเรียนที่บุคลากรไม่เพียงพอ อันเป็นผลจากภาระงานนอกเหนือจากงานสอนเป็นเหตุให้งานนิเทศไม่สามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยของ เถกิงศักดิ์ จอกถม (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง พบว่า ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการนิเทศแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ สมสวัสดิ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาทั้ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่มีความเห็นต่อระดับสมรรถภาพทางการนิเทศของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อเปรียบเทียบแยกตามขนาดสถานศึกษาที่ละคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษขนาดกลางมีสมรรถภาพทางการนิเทศสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และจากผลการวิจัยของ ศุภชัย บุญสิทธิ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร พบว่า สภาพการปฏิบัติโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ปัญหารูปแบบการนิเทศโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สรุปได้ว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แตกต่างกัน และขนาดของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีการปฏิบัติงานนิเทศที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลจากการรวบรวมข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จากแบบสอบถาม พบว่า ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรงมากที่สุด เน้นเรื่องควรลดภาระงานนอกเหนืองานสอน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ เน้นเรื่องจัดอบรมประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม เน้นเรื่องการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เน้นเรื่องการจัดให้มีการรวมกลุ่มโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรน้อยที่สุด เน้นเรื่อง สพฐ.ควรจัดคู่มือหลักสูตร ให้ชัดเจน และจากการสัมภาษณ์กิ่งโครงสร้าง สนับสนุน ข้อเสนอแนะ คือ การนิเทศภายในเป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษา แต่ก็ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคลากรของโรงเรียน โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็ก การนิเทศปฏิบัติได้น้อย เนื่องจากบุคลากรจำกัด การพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม เน้นในรูปของการให้อรรถความรู้หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและระหว่างครูต่างโรงเรียน ดันสังกัดควรสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานในรูปแบบของการทัศนศึกษา และอื่น ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคนิคการสอนให้ผู้เรียนสนใจบทเรียนยิ่งขึ้น ช่วยเหลือในเชิงการให้ขวัญกำลังใจ ในการสอน สนับสนุนด้านความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนให้ครู จัดบริการด้านสื่อและนวัตกรรมการสอนให้แก่ครู ความช่วยเหลือที่ต้องการคือการลดภาระงานที่ไม่ใช่งานสอน เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยของ ราตรี ฉวีวงศ์ (2551: บทคัดย่อ) พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอนในทุกด้าน และระดับช่วงชั้นที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เห็นว่า ควรจัดให้มีการนิเทศช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เป็นระบบ หลากหลายรูปแบบ และต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านความต้องการให้โรงเรียนหรือผู้นิเทศพัฒนาหลักสูตร เห็นว่า ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน และด้านความต้องการให้โรงเรียนหรือผู้นิเทศช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เห็นว่า ควรจัดให้ครูได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนทุกคนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และจากผลงานวิจัยของ โชค เอียดช่วย (2549: 90-91) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนากลุ่ม การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า ในการนิเทศภายในสถานศึกษา กิจกรรมที่ได้รับการปฏิบัติส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากยกเว้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และจากการสัมภาษณ์ การนิเทศภายในสถานศึกษามีประโยชน์ช่วยในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แต่มีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามความคิดเห็นของครู มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้พบจุดอ่อนในการนิเทศภายในสถานศึกษา ว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนควรได้รับการนิเทศเป็นพิเศษ เพื่อให้ครูได้ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกัน ระดับการนิเทศแตกต่างกัน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ควรได้รับการดูแลการนิเทศจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นพิเศษ

1.3 จากข้อเสนอแนะ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการลดภาระงานที่ไม่ใช่งานสอน รัฐบาลควรจัดส่งบุคลากรมาช่วยให้เรื่องงานธุรการหรืองานอื่นที่ไม่ใช่งานสอน และยังพบว่า ครูมีความต้องการด้านเทคโนโลยีทั้งการสนับสนุนในรูปแบบของเทคโนโลยีและความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อจำกัดในการนิเทศการศึกษาด้านบุคลากรการดำเนินการนิเทศ ควรมีการศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของฝ่ายงานต่าง ๆ อาทิ เช่น ฝ่ายงานบริหารวิชาการ ฝ่ายงานบริหารทั่วไป ฝ่ายงานกิจการนักเรียน เป็นต้น

2.4 จากการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนางานนิเทศด้านการวิจัยชั้นเรียนที่มีคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ. คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2547). *การทำวิจัยแบบง่าย: บันไดครูสู่นักวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- โกสิน กันทา. (2548). *การศึกษาระดับการดำเนินการนิเทศ 100% ในโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2538). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ. โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- จำเนียร แสงพะกาย. (2550). *การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- โชค เอียดช่วย. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. การบริการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เถลิงศักดิ์ จอกถม. (2549). ศึกษาปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัณฑิต เสาวคนธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. การบริการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.

เบญจา พรหมเพ็ชร. (2555). การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต การ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ประมวล คงทรง. (2547). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัด การศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 กรณีอำเภอพยัค ภูมิพิสัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม.มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

ปาดิเมาะ อีเต. (2552). กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของ ครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปรียา พุทธารักษ์. (2550). การศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนา สาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ. วัฒนาพานิช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พนมชัย นันทะศรี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2546). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ. ฟรินเกอร์ปริ้นท์ แอนด์ มีเดีย.
- พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ. (2548). สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ยอดทอง จันดาวัลย์. (2542). การบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ หลักสูตรอบรมอบรมฯ โรงเรียนวิถีพุทธ. อุดรธานี. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม 2545 แห่ ดั่ง ที่ ม ๑ www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm (วันที่ ค ้น ้ อ มู ล 20 มี.ค. 2555)
- ราตรี ฉวีวงศ์. (2551). การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ. พรศิวกการพิมพ์.
- วัน เฉชพิชัย. (2535). คู่มือการวิจัยและการประเมินโครงการทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์. ปัตตานี. มนตรีการพิมพ์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิเศษฐ์ ชนะแก้ว. (2545). การนิเทศการศึกษาแบบความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด
สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริการการศึกษา.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเลิศ เวียงแสง. (2540). การศึกษาพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนตามเกณฑ์
มาตรฐานดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ร้อยเอ็ด. หน่วยงานนิเทศก์. สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดร้อยเอ็ด.
- ศศิรัศมี เพชรช่วย. (2554). “การนิเทศครูให้ทำวิจัย(ในชั้นเรียน) บทบาทใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา. บทความวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ศุภชัย บุญสิทธิ์. (2548). สภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบและกระบวนการนิเทศภายใน
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
สกลนคร.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สังัด อุทรานันท์. (2529). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมชาย ปัญญาทิพย์. (2549). สภาพการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุสา
ศตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกสร. (2552). การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมพร แสงแสง. (2548). การศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานกาประถมศึกษาจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรดิตต์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.

สมหวัง กริมเขียว. (2548). รูปแบบการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

สมศรี ผ่องใส. (2549). รายงานผลการใช้คู่มือปฏิบัติการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสู่การปฏิรูป การเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 จังหวัดปัตตานี. หน้า 122-129.

สายช่อ ทองสุข. (2546). การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (2554). ข้อมูลบุคลากร. ปัตตานี.

_____. (2555). รายงานผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ 2555. แหล่งที่มา <http://www.patta2.go.th/scptn2/read.php?tid=80>. (วันที่ค้นข้อมูล 27 เม.ย 2555).

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). คู่มือปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

_____. (2540). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

บรรณานุกรม (ต่อ)

_____ . (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.

_____ . (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการ
ประเมินภายนอก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. พิมพ์ดี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2553*.

_____ . (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แหล่งที่มา:*
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395> (พ.ศ.2555- 2559) (วันที่ค้นข้อมูล: 25
มี.ค. 2555)

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

สุทน รักบางนูน. (2545). *ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียนประสบการณ์ตรงของครูต้นแบบ*. กรุงเทพฯ.
นักพิมพ์ธารอักษร.

สุรศักดิ์ สมสวัสดิ์. (2549). *สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

สุรีย์มาศ สุขกลี. (2549). *รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฉินิพนธ์ ปริญญา
การศึกษาคุษฉินิพนธ์ การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุวัฒน์ ไพโรจน์กัลยา. (2545). สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏนครปฐม.

สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ. อักษรไทย.

โสภณ ทองจิตร. (2554). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อัญชลี ธรรมะวิฑูล. (2553). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. . แหล่งที่มา: <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>. (วันที่ค้นข้อมูล: 29 ก.ย. 2554).

Cronbach L. J. 1990. *Essentials of Psychological Test*. 5th. ed. New York. Harper Collins.

Glickman Carl D. 2004. *Supervision of Instruction A Developmental Approach*. 5th. ed. Massachusetts: A Division of Simon and Schuy.

Jeran Banial. 1975. *Role Expectation of Elementary School Supervisors in Open Space School which Emphasis Team Teaching and Individualized Instruction*. Dissertation Abstracts International. 36: 649-A.

Robinson Sylvia Grace. *Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary School*. Dissertation Abstracts International Available: <http://thailis.uni.net.Th/DAO>; 61-06 A.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Smit Cary E. 1975. *Teacher Perception of Supervision*. Dissertation Abstracts International.
36(5).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนาม ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงข้อคำถาม

รายนาม ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงข้อคำถาม

1. ผศ.ดร.เรวดี กระจโหมวงศ์ อาจารย์ภาควิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาประเมินผลและวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. นางพรรณิ ขวมะลิศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
3. นายชนัญ พรหมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนเชี่ยวชาญ
โรงเรียนอนุบาลปัตตานี

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ตาราง 18 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รายชื่อของแบบสอบถามกรณีศึกษาภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	สรุปผล	ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	สรุปผล
1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	26	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	27	1	1	-1	0.33	ไม่สอดคล้อง
3	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	28	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
4	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	29	0	0	0	0.00	ไม่สอดคล้อง
5	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	30	0	1	-1	0.00	ไม่สอดคล้อง
6	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	31	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	32	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	33	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	34	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
10	1	1	-1	0.33	ไม่สอดคล้อง	35	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	36	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
12	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	37	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	38	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	39	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
15	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	40	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	41	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
17	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	42	1	1	-1	0.33	ไม่สอดคล้อง
18	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	43	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
19	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	44	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
20	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	45	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
21	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	46	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
22	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	47	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	48	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24	1	1	0	0.67	สอดคล้อง	49	-1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง
25	0	1	1	0.67	สอดคล้อง	50	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.89

ตาราง 19 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รายชื่อของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	สรุปผล
1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรอบการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย
ด้านที่ 1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance)
ด้านที่ 2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development)
ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional development)
ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)
ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research)
ตอนที่ 3 เขียนข้อเสนอแนะ
- กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ
- กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่แต่ประการใด
- ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำผลไปใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้อย่างแน่นอน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นพพงศ์ คงประจักษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ปัจจุบันท่านปฏิบัติหน้าที่

- () ครูผู้สอน
- () ผู้บริหารสถานศึกษา

2. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่

- () ขนาดเล็ก
- () ขนาดกลาง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในกรอบการดำเนินงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance)

ด้านที่ 2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development)

ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional development)

ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)

ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับการดำเนินงานการนิเทศภายใน
สถานศึกษาของท่านซึ่งแต่ละช่อง มีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
00	การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance)					
	1.1 การวางแผนปฏิบัติงานร่วมกับครูก่อนให้ความช่วยเหลือ	✓				

คำอธิบาย

จากตารางตัวอย่างการตอบแบบสอบถามข้อ (00) หมายความว่า ผู้ตอบมีระดับ
การปฏิบัติงาน ในเรื่องการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ระดับการดำเนินการนิเทศภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมากที่สุด

ที่	รายการ	ระดับการ ดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance)					
1	มีการวางแผนระหว่างผู้บริหารร่วมกับครูผู้สอนก่อนให้ความช่วยเหลือ					
2	ผู้นิเทศมีการใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรม ในการให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน					
3	ผู้นิเทศมีการนิเทศภายในสถานศึกษาสัมพันธ์กับการปฏิบัติจริง					
4	เนื้อหาของงานนิเทศภายในสถานศึกษาทันกับเหตุการณ์เสมอ					
5	การนิเทศภายในสถานศึกษามีกิจกรรมเหมาะสม					
6	ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือและร่วมมือขณะปฏิบัติงาน					
7	ผู้นิเทศมีการประชุมและช่วยเหลือร่วมกับครู					
8	ผู้นิเทศมีการประชุมและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูผู้สอนเพื่อวิเคราะห์จุดเด่น - จุดด้อย					
9	ผู้นิเทศมีการสรุปวางแผนการตรวจสอบการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน					
	ด้านที่ 2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development)					
10	มีกิจกรรมพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ					
11	มีกิจกรรมสร้างวินัยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน					
12	มีการกำหนดปัญหาและเป้าหมายของการแก้ปัญหาพร้อมกันของทีมงาน					
13	การวางแผนและดำเนินงานตามแผนแก้ปัญหาของทีมงาน					
14	มีการประเมินผลทักษะการทำงานกลุ่ม					
15	การสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และการสร้างขวัญกำลังใจ					
16	ผลการประเมินทักษะการทำงานกลุ่มสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
17	มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในด้านการจัดการเรียนการสอน					
18	มีการจัดหาคู่มือ สื่อ เอกสารต่าง ๆ ให้ครูรวมกลุ่มศึกษาและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
19	ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าให้ครูทุกคน ด้วยความยุติธรรม					

ที่	รายการ	ระดับการ ดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional development)					
20	การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน					
21	การพัฒนาความสามารถในการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ					
22	การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
23	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมมาตรฐานวิชาชีพครู					
24	การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้					
25	การจัดประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความตระหนัก					
26	การจัดนิทรรศการแสดงผลงานการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละแบบ พร้อมทั้งแสดงผลงานที่ได้รับ					
	ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)					
27	มีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นในการจัดทำหลักสูตร					
28	มีการเตรียมความพร้อมของโรงเรียน ในด้านความตระหนักของการเขียนหลักสูตร					
29	ในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
30	มีการบริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน					
31	มีการใช้หลักสูตรท้องถิ่นในสถานศึกษา					
32	การส่งเสริมให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น					
33	มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในการเรียนการสอน					
34	มีการสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน					
35	มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการหลักสูตร					
36	มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ					

ที่	รายการ	ระดับการ ดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
37	ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research) การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
38	การกำหนดวิธีการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือวิธีการหาคำตอบ หรือวิธีการแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน					
39	การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
40	การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
41	การสรุป และเขียนรายงานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
42	มีการจัดนิทรรศการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา					
43	การปรึกษาเมื่อครูพบปัญหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
44	การอำนวยความสะดวกในเรื่องเอกสารและการค้นคว้าข้อมูลประกอบการ จัดทำวิจัยในชั้นเรียน					

ตอนที่ 3 เขียนข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแบบสอบถามแต่ละข้อว่า ท่านมีข้อเสนอแนะในการนิเทศภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร

1. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรที่จะให้โรงเรียน หรือ ผู้นิเทศ มีการให้ความช่วยเหลือแก่
ครูโดยตรง (Direct assistance) อย่างไร

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

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรที่จะให้โรงเรียนหรือผู้นิเทศ มีการใช้ทักษะการทำงาน
กลุ่ม (Group development) อย่างไร

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

3. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรที่จะให้โรงเรียนหรือผู้นิเทศ เสริมสร้างประสบการณ์ทาง
วิชาชีพ (Professional development) อย่างไร

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

4. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรที่จะให้โรงเรียนหรือผู้นิเทศ มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรที่จะให้โรงเรียนหรือผู้นิเทศ ช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research) อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

.....

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

สถานภาพผู้ตอบ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารโรงเรียน | <input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดเล็ก |
| <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน | <input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดกลาง |

1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของท่าน เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance) ควรเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. สภาพปัจจุบันและปัญหา เกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development) เป็นอย่างไรบ้าง ควรปรับปรุงและพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการ ในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional development) อย่างไรบ้าง

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

5. ท่านดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) อย่างไรบ้าง

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

6. ท่านดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research) เป็นอย่างไรบ้าง

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

7. ท่านคิดว่าท่านสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาได้หรือไม่

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

8. ท่านคิดว่าการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างไรบ้าง

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

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ประวัตินักศึกษา

ชื่อ	นายณพพงศ์ คงประจักร
วันเดือนปีเกิด	3 กันยายน 2503
สถานที่เกิด	จังหวัดปัตตานี ประเทศไทย
การศึกษา	วิทยาลัยครูยะลา ครุศาสตรบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, 2533 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, 2556
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านแม่ท่อม ตำบลแม่ท่อม อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน