

สภาพการณ์พิเศษภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร

นางบุญญานันท์ แก้ววงษา

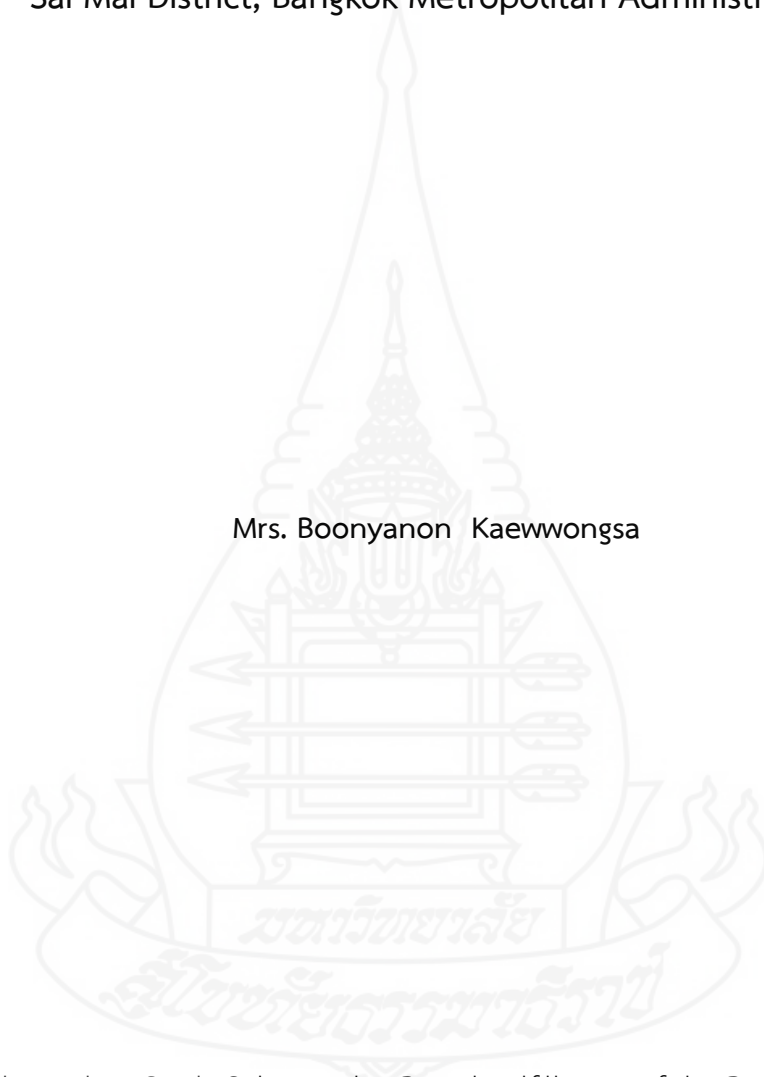


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

The Conditions of Internal Supervision in Schools under the Office of
Sai Mai District, Bangkok Metropolitan Administration

Mrs. Boonyanon Kaewwongsa



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

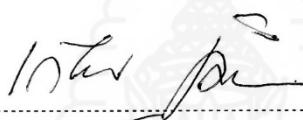
Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ สภาการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางบุญญานันน์ แก้ววงษา
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์

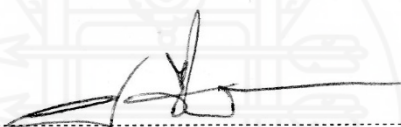
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



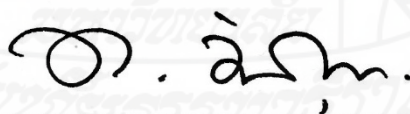
..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์)



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นางบุญญานันท์ แก้ววงษา รหัสนักศึกษ 2542300211

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และ (2) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาดังกล่าว

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และ (2) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ได้แก่ (ก) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาในเรื่องที่สอดคล้องกับความสนใจ และไม่มีกิจกรรมการสาธิตการสอน ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดฝึกอบรมครูด้านการสอนและการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ข) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า โรงเรียนไม่มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีการทำงานเป็นกลุ่มให้มากขึ้น (ค) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารไม่สามารถสร้างความตระหนักให้ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีการดำเนินการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้ครู และมีการนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ (ง) ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร และขาดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร ข้อเสนอแนะ คือ ควรเชิญบุคลากรในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำคู่มือหลักสูตรสถานศึกษา และ (จ) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พบว่า โรงเรียนไม่มีการสำรวจความต้องการการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล และการนิเทศยังไม่ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีการเยี่ยมนิเทศการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ การนิเทศภายใน กรุงเทพมหานคร เขตสายไหม

Independent Study title: The Conditions of Internal Supervision in Schools under the Office of Sai Mai District, Bangkok Metropolitan Administration

Author: Mrs. Boonyanon Kaewwongsa; **ID:** 2542300211;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Ketkanok Urwongse, Assistant professor;

Academic year: 2017

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the conditions of internal supervision in schools under Sai Mai District, Bangkok Metropolitan Administration; and (2) to study problems and suggestions for solving problems of internal supervision in the schools.

The research sample consisted of 217 school administrators and teachers of schools under Sai Mai District, Bangkok Metropolitan Administration. The employed research instrument was a rating scale questionnaire with reliability coefficient of .98. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Research findings revealed that (1) both the overall and by-aspect conditions of internal supervision of the schools were rated at the high level; the specific aspects of internal supervision could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the professional development aspect, the group work skills development aspect, the classroom action research aspect, the curriculum development aspect, and the teacher assistance aspect; and (2) the internal supervision problems and suggestions for solving the problem were the following: (a) in the professional development aspect, it was found that the teachers were still not developed on matters in which they were interested, and there was no teaching demonstration activity; while the suggestion for solving the problems was that the schools should organize the training program for teachers on teaching methods and the use of up-to-date technological media; (b) in the group work skills development aspect, it was found that the schools did not have knowledge sharing and exchange activities; while the suggestion was that the schools should promote and encourage the teachers to engage in more group work activities; (c) in the classroom action research aspect, it was found that the administrators could not create awareness on the part of teachers to do classroom research, and there were no classroom research and evaluation of classroom research on a continuous basis; while the suggestions were that the schools should train teachers on conducting classroom research, and should regularly monitor and supervise classroom research activities; (d) in the curriculum development aspect, it was found that the teachers lacked knowledge and understanding of the curriculum, and the schools lacked the monitoring, supervision and evaluation of curriculum implementation; while the suggestions were that people in the locality should be invited to participate in curriculum development, and the manual for school-based curriculum development should be developed; and (e) in the teacher assistance aspect, it was found that the schools still did not conduct a needs assessment study on the needs for development of each individual teacher, and the teacher supervision was not undertaken on a continuous basis; while the suggestion was that the administrators should organize for visiting and supervising the teachers in the classroom on a regular basis.

Keywords: Internal supervision, Bangkok Metropolitan Administration, Sai Mai District

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลงด้วยดี ได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เก่งกนก เอื้อวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้คำปรึกษาที่เสียสละเวลาในการให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ทั้งการให้คำปรึกษา ให้กำลังใจและตรวจแก้เพื่อให้ค้นคว้าอิสระ มีความถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์ กรรมการสอบ ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ ที่ให้การดูแลช่วยเหลือให้ความรู้ทางวิชาการมาอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทความรู้เกี่ยวกับการค้นคว้าอิสระให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาเสียสละเวลา พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนสามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัยที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ ตลอดจนขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตสายไหมที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้คณะครูได้ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลครบตามกลุ่มเป้าหมาย

บุญญานนท์ แก้ววงษา

พฤศจิกายน 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน	7
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายใน	20
บริบทเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครและสำนักงาน เขตสายไหม	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
ประชากร	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	41
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	44
สรุปการวิจัย	44
อภิปรายผล	47
ข้อเสนอแนะ	49
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	55
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	56
ข สำเนาหนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ.....	58
ค สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	62
ง สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองการใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	64
จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	66
ฉ ตารางวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	75
ประวัติผู้ศึกษา	80



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	34
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวม	35
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง	36
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม	37
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	38
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตร	39
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	40
ตารางที่ 4.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	41

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันที่ยังตกต่ำ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมยังต่ำกว่าเกณฑ์ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจากคะแนนผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนปีการศึกษา 2560 ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 46.58 คะแนน เป็นสัญญาณที่แสดงว่าการจัดการศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ผู้ที่มีบทบาทคือครู จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนา และแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาที่สำคัญคือการนิเทศภายใน ซึ่งการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถือเป็นหลักของการบริหารจัดการโรงเรียนและเป็นกระบวนการที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครู ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (วัชรฯ เล่าเรียนดี, 2550, น. 8) การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการจัดบริการทางการศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศที่ได้รับการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำหรือจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา (ธเนศ ขำเกิด, 2556, น. 12-8) และยังช่วยปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน จึงถือว่า งานนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นการนิเทศภายในจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังที่ จินนทธาน์ อุปาทั้ง (2551, น. 21) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้นตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม การนิเทศภายในสถานศึกษาในปัจจุบัน ประสบปัญหาหลายประการดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, น. 130) ได้ทำการวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา

การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง แม้สถานศึกษาแต่ละแห่งได้จัดให้มีการนิเทศโดยใช้วิธีการนิเทศที่แตกต่างกัน เช่น การนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศโดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการและการนิเทศโดยเพื่อนครู เป็นต้น แต่โดยทั่วไปผู้นิเทศภายในสถานศึกษายังขาดความรู้ในเนื้อหาสาระและความชำนาญในการนิเทศ การนิเทศขาดความต่อเนื่องและไม่มีระบบเท่าที่ควร และดำเนินการอย่างไม่จริงจัง ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากผลการนิเทศเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับที่ รัตนา นครเทพ (2552, น. 58) ได้ศึกษาในปีเดียวกันและพบว่า สถานศึกษาทุกแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่ครบทุกขั้นตอน เนื่องจากผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายในขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษาตลอดจนบุคลากร และขาดความตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายใน แต่สถานศึกษาทุกแห่งยังมีความต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพครูด้วยการนิเทศภายใน

สำหรับสภาพการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจากคะแนนผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-Net) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยในทุกกลุ่มสาระต่ำกว่าร้อยละ 50 และมีแนวโน้มลดลงแสดงว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม ยังไม่ประสบผลสำเร็จ และจากการที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนว่ามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาตระหนักว่าสภาพปัญหาดังกล่าวหากไม่ได้รับการแก้ไขน่าจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง ด้วยสาเหตุดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ว่าอยู่ในระดับใดทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนางานด้านการนิเทศภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมีขอบเขตดังนี้

3.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2560 ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 491 คน

3.2 ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยได้นำกรอบความคิดทางทฤษฎี ตามกระบวนการนิเทศของ Glickman, Gordon & Ross-Gordon (2007, p.301) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยสภาพการดำเนินงานนิเทศภายใน 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

5. นวัตกรรมเฉพาะ

5.1 สภาพการณ์พิเศษภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาได้วางแผนและดำเนินการร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายและมาตรฐานหลักสูตร ครอบคลุมการดำเนินการ 5 ประการ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในที่นี้วัดสภาพการณ์พิเศษโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5.1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการหรือจัดให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูในด้านการสอน ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน การให้ความช่วยเหลืออื่นๆ การสาธิตการสอน การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆ การแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม การแจ้งผลการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการสอน การให้ความช่วยเหลือในการวัดการประเมินผลตามสภาพจริงการแก้ไขปัญหา รวมถึงการเฝ้าติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

5.1.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศส่งเสริมทักษะและความรู้ในการทำงานให้กับครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา โดยกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษามีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกันเพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน และมีการบริหารจัดการเพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างกิจกรรม และมีการแบ่งงานได้ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน

5.1.3 การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศส่งเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม จัดเอกสารวิชาการใหม่ๆ ให้อัปเดตว่าส่งเสริมให้เสนอผลงานทางวิชาการจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับวิชาที่สอนให้ครูมีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย และฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การสาธิตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างการฝึกปฏิบัติ การกระตุ้นให้แรงเสริมเพื่อให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.1.4 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินการให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ในการใช้หลักสูตร พัฒนาคู่มือเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพ

สังคมเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยการเตรียมความพร้อม การดำเนินการ จัดทำและใช้หลักสูตรตลอดจนมีการกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ

5.1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการ ศึกษาวิจัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน วิจัยและสร้าง แรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัย โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาการนิเทศภายในและ ข้อเสนอแนะพัฒนาการนิเทศภายในมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.2 กองการศึกษาและสำนักการศึกษาได้ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษามา ใช้เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

6.3 กองการศึกษาและสำนักการศึกษา ได้แนวทางในการให้การนิเทศช่วยเหลือ สถานศึกษาในสังกัด

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจเรื่องที่ศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้นผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
 - 1.3 หลักการนิเทศภายใน
 - 1.4 ภารกิจของการนิเทศ
 - 1.5 กิจกรรมการนิเทศภายใน
2. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายใน
3. บริบทเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครและสำนักงานเขตสายไหม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

ในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอ โดยกล่าวถึงความหมาย จุดมุ่งหมาย หลักการของการนิเทศภายใน กิจกรรมการนิเทศภายใน และบทบาทของผู้บริหารในโรงเรียนกับการนิเทศภายใน

1.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น.15) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, น. 4) ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

ฉวีวรรณ พันวัน (2552, น. 10) กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือกระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีในการเรียนของนักเรียนและเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีก

พัชรี ศานติอาวรณ์ (2552, น.12) กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

Glickman (2004, p. 7) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้วางแผนและดำเนินการร่วมกันเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพอันจะนำมาซึ่งพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ สติปัญญาให้เต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานหลักสูตร

1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้
 กรองทอง จิตรเดชากุล (2550, น. 4) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นหรือจุดมุ่งหมายของ
 การนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีความคุ้นเคยและ
 ใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
3. เพื่อให้บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้
 อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ชีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, น. 2) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมาย ของการนิเทศ
 ภายในไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาคน คือ เน้นความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี
2. พัฒนางาน คือ เน้นภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน เทคนิควิธีการสอน
3. ประสานสัมพันธ์ คือ เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ คือ เน้นการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้
 เกิดความมั่นใจในการทำงาน

จิณห์ธัญ อุปาทัง (2551, น. 21) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 ได้ว่าเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัด
 การศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มี
 ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้นตามไปด้วย

Thomas and Robert (1988, อ้างถึงในสุนันทา สบายวรรณ, 2555, น. 21) ได้
 กำหนดจุดประสงค์หลักของการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนเป็น
 จุดสำคัญที่สุด
2. เพื่อให้ครูมีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงการทำงาน
3. เพื่อให้ครูได้นำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

จิตติมา วรรณศรี (2557, น. 107) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของการนิเทศภายใน
 สถานศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อให้คำแนะนำในบริหารจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม/วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน

4. เพื่อส่งเสริมผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น

5. เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในชั้นเรียน

6. เพื่อติดตามดูแลการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

7. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

8. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมการคิดค้น แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่าง

ต่อเนื่อง

9. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพของครู

10. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูในด้านความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาทางด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ตีรวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของโรงเรียนเพื่อพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาพัฒนาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้คุณภาพของนักเรียนให้ได้มาตรฐานเป็นไปตามหลักสูตร

1.3 หลักการนิเทศภายใน

หลักการและแนวคิดที่สำคัญ ของการนิเทศภายใน มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษา ไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, น. 56 - 65) กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาต้องสัมพันธ์กับการบริหาร เป็นงานที่อยู่ใต้ขอบข่ายของการบริหาร

2. การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาและให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน

3. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นวิทยาศาสตร์ เน้นการทดลอง การสังเกต การวินิจฉัย และความเชื่อถือได้ควรใช้การค้นพบทางวิจัย ข้อทดสอบมาตรฐานและการวิเคราะห์สถิติ

4. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นประชาธิปไตย เน้นเรื่องความร่วมมือซึ่งทุกคนมีสิทธิที่จะทำประโยชน์ให้ได้สิทธิในการร่วมมือ ในการเลือกอุปกรณ์และวิธีสอนเป็นสิทธิของทุกคน

5. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการสร้างสรรค์ควรส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเสรี โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อแก้ไขปัญหา

6. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพ คือเป็นบริการอย่างหนึ่ง ก็เหมือนกับวิชาอื่นๆ ซึ่งจะต้องประเมินตนเองอยู่เสมอ ในด้านเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย

กรองทอง จิรเดชากุล(2550, น. 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการ พัฒนาครูและนักเรียน

ธเนศ ขำเกิด (2554, น. 44-47)สรุปหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ประการคือ

1. ยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างความตระหนัก ความเชื่อถือศรัทธาและความร่วมมือกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความเป็นประชาธิปไตย

2. กระบวนการนิเทศต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีการประเมินความต้องการจำเป็นในการนิเทศการวางแผนการนิเทศ การพัฒนานวัตกรรมในการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาการนิเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. มุ่งพัฒนาการนิเทศโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ด้วยการวิเคราะห์วิจัย ส่งเสริมการวิจัย และประยุกต์ผลการวิเคราะห์วิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืน

4. ใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลายและมีความเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการจำเป็นสภาพแวดล้อม และกลุ่มเป้าหมาย เช่น การสอนแนะ (coaching) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือ การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศภายนอกประสานการนิเทศภายใน เป็นต้น โดยคำนึงถึงการบรรลุมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ

5. สร้างเครือข่ายและทีมงานนิเทศการศึกษา ให้เกิดการผนึกพลังผสมผสานร่วมของบุคคล องค์กรและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนพัฒนาทีมงานนิเทศให้เข้มแข็ง เพื่อขับเคลื่อนกลไกการนิเทศให้ทั่วถึง ครอบคลุมและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา ควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ ควรเป็นประชาธิปไตย จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กระบวนการนิเทศต้องเป็นไปอย่างมีระบบ สร้างเครือข่ายและทีมงานนิเทศการศึกษาตลอดจนพัฒนา

ทีมงานนิเทศให้เข้มแข็ง เพื่อขับเคลื่อนกลไกการนิเทศให้ทั่วถึง ครอบคลุมและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

1.4 ภารกิจของการนิเทศ

Glickman, Gordon & Ross-Gordon. (2007) ได้กล่าวถึงภารกิจของการนิเทศ ภายในโรงเรียนมี 5 ประการคือ

- 1.4.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance to teachers)
- 1.4.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development)
- 1.4.3 การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional development)
- 1.4.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)
- 1.4.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research)

ซึ่งภารกิจการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 5 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)

การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลเป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนในการช่วยครูให้ปรับปรุง การสอน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอน ด้วยแนวทางการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิก เป็นการดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้สำหรับ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียนโดยการปรับปรุงพฤติกรรม การสอนของครูในชั้นเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ประชุมครูก่อนการสังเกต

ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่างๆ ก่อนที่จะสังเกตการสอนของครูเพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน เช่น เหตุผล และจุดมุ่งหมายของการสังเกตความต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษวิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกตและกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังการสังเกต

ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน

ขั้นนี้จะเป็นช่วงเวลาที่ต้องติดตามพฤติกรรม การสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่างๆที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรกผู้สังเกต จะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่น นับความถี่ของตัวแปรด้านต่างๆพิจารณาตัวชี้ทางกายภาพตัวชี้

ด้านการปฏิบัติการพัฒนาแบบเปิดกว้างการสังเกตโดยการมีส่วนร่วมการสังเกตโดยใช้แบบสอบถาม เฉพาะเจาะจง

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมาย

หลังจากการสังเกตการสอนและได้ข้อมูลของครูมาแล้วผู้นิเทศจะ เริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้แล้วจำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้นรวมทั้งค้นหาตัวชี้วัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้นเมื่อวิเคราะห์ ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสังเกต

การประชุมครูภายหลังการสังเกตเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ และได้ร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้นเพื่อนำผลไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอนต่อไป ผู้นิเทศควร เลือกรูปแบบการนิเทศตามความจำเป็นและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4

การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้งสี่จะเป็นการใช้เวลา เพื่อพิจารณาและทบทวนรูปแบบรวมทั้งกระบวนการตั้งแต่การประชุมครั้งแรกไปจนถึงการประชุม ครั้งหลังสุดว่ามีสิ่งใดบกพร่องและต้องการแก้ไขในจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังสิ้นสุด การประชุมในขั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วันและควรเป็นการประชุมอย่างไม่เป็นทางการสำหรับวิธีการ นั้นควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้นๆกะทัดรัดและได้ใจความ

2) การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching)

รูปแบบการให้ความช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อนจากแนวคิดของผล การศึกษาวิจัยที่พบว่า ผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่างๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราจะสามารถ เรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่นซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อน นิเทศเพื่อนได้ การนิเทศแบบเพื่อนเป็นกระบวนการที่ครูผู้สอน 2 คนหรือมากกว่าได้มาทำงาน ร่วมกันเพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการ จัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นด้วยกิจกรรมต่างๆหลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกัน และกัน เป็นผู้ควบคุมเป็นเพื่อนร่วมงานกันเป็นผู้ควบคุมและตรวจสอบ เป็นผู้ร่วมในการวางแผน บทเรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นทีมศึกษาเป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

3) การให้ความช่วยเหลืออื่นๆ (Other Forms of Direct Assistance)

รูปแบบของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอื่นๆอีก 6 รูปแบบดังนี้

(1) การสาธิตการสอนโดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญสาธิตเทคนิควิธีการ

สอนใหม่ๆ

(2) การเข้าไปร่วมสอนด้วยโดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญช่วยซึ่งกันและกัน
ในการวาง

(3) การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆให้โดยผู้นิเทศ
ให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน

(4) การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

(5) การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้
การเคารพนับถือเป็นผู้ที่ให้เกียรติยกย่องครูมีความจริงใจที่จะร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
ให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากครูกับผู้ที่ไม่มีหน้าที่
เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด

(6) การเฝ้าติดตามหัวใจของการเฝ้าติดตามคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศในโรงเรียนการเฝ้าติดตามเป็นการช่วยเหลือโดยตรงอาจได้มาจากการที่
มอบหมายให้ครูที่ให้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญการสาธิตการสอนการสอนร่วมกันและอื่นๆ การสื่อสาร
ที่ดีของครู การสังเกตการสอนที่มีคุณภาพการให้ข้อมูลป้อนกลับหลังนิเทศการสอน และการร่วม
อภิปรายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนภายใต้การดำเนินการนิเทศแบบคลินิกและ
การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถทำให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้ที่
เข้าถึงได้ง่ายมีการประเมินการทำงานของกลุ่มแบบกัลยาณมิตร จัดตารางเวลาการพบปะเพื่อ
ปรึกษาหารือได้เหมาะสมไม่สร้างภาระงานเพิ่มให้ครูการช่วยเหลือครูโดยตรงควรแยกจากการ
ประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดความไว้วางใจเชื่อมั่นที่จะร่วมกิจกรรมยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการ
ปรับปรุงในรูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า เพื่อพัฒนาครูในด้านการสอนด้วยวิธีการต่างๆ
เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน การให้ความช่วยเหลืออื่นๆ ซึ่งมีทั้งการ
สาธิตการสอน การเข้าไปร่วมสอนด้วยการให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆ ให้
การให้ความช่วยเหลือในการวัด การประเมินผลตามสภาพจริงการแก้ไขปัญหา รวมถึงการเฝ้าติดตาม
ประเมินผลอย่างเป็นระบบและด้วยความห่วงใยเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูก
นิเทศในโรงเรียน

1.4.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

บทบาทของผู้นิเทศในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาการเรียน
การสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาท
ต่างๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการคือ การหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึง
บทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ได้แสดงบทบาทของตน

มาแล้วไม่น้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.88) ได้กำหนดการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มว่าเป็นการทำงานกลุ่มเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จ หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิก จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ดังนี้

1. การจัดการให้ครูในสถานศึกษามีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้วิธี ระดมสมองโดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียน การสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นกลุ่มจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะที่เดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานควรให้เกียรติซึ่งกัน และกันในการร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของคนอื่น จะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญกำลังใจ

Glickman (2004, น.343) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเป็นการเรียนรู้ การทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของ การนิเทศการศึกษาบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัว บังชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้น บุคคลและเน้นงานไม่น้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดยังขาดอยู่ โดยผู้นำกลุ่ม ต้องตระหนักถึงบทบาทที่เน้นทั้งงานและเน้นทั้งบุคคลเป็นหน้าที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่ สมาชิกประสบความสำเร็จนั้นผู้นำจะต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่ หรือบทบาทของตน

ภายในกลุ่มให้สมาชิกทุกได้ทราบว่ามีบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิก ในกลุ่มดำเนินงาน โดยได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกกับผู้นำ

นอกจากนี้ในการนำกลุ่ม ผู้นำกลุ่มยังต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง Johnson,& Button. (1998, p. 54) ได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมักจะมี ความขัดแย้งเกิดขึ้นสูงมากกลุ่มหนึ่งอาจจะมีการตัดสินใจอย่างฉลาดเกิดขึ้นเมื่อได้รับข้อมูลหรือแนวคิดมากมายซึ่ง ข้อมูลและแนวคิดเหล่านี้จะนำมาใช้ตลอดเวลาที่มีความขัดแย้ง

สรุป การพัฒนาการทำงานกลุ่ม เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นำส่งเสริมทักษะและ ความรู้ในการทำงานให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรโดยการ หลักสำคัญทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและ มองเห็นปัญหาร่วมกันเพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันมีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหา ร่วมกัน และมีการบริหารจัดการเพื่อให้ทีมงานอย่างมีความสุขและมีการแบ่งงานได้ชัดเจน เหมาะสมกับวัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ภายใต้การควบคุมบริหารจัดการ ของผู้นำที่มีคุณภาพจะทำให้กลุ่มสามารถพัฒนาระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

1.4.3 การพัฒนาทางวิชาชีพ (professional development)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.86) ได้กำหนดการ เสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพของครูนั้นเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการ กิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรม การเรียนรู้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู การจัดทำแฟ้มสะสมงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้ครู ได้ร่วมงานกับผู้ปกครองและชุมชน

Glickman (2004, น.342) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพว่าสิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
2. มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
3. หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน
7. การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
8. ฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ

9. การทดลอง กระตุ้นให้มีแรงเสริม
10. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ
11. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

ในการพัฒนาวิชาชีพครู ให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญการจัดการจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อัตนคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Sergiovanni ,1998, pp.23-24)

สรุป การพัฒนาทางวิชาชีพ เป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้ครูผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ให้ครูมีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลไปสู่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนการฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรมการปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อยเพื่อฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนาเช่นการสาธิตการทดลองและการให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างการฝึกปฏิบัติการทดลอง กระตุ้นให้แรงเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆและเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังผลานร่วมของบุคคล องค์กรและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนพัฒนาที่งานนิเทศให้เข้มแข็ง เพื่อพัฒนาการสอนของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4.4 การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)

สุทธนู ศรีไสย์ (2549,น.88) กล่าวว่า การนิเทศงานหลักสูตร เป็นการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่นชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552,น. 89) ได้กำหนดการพัฒนาหลักสูตร จะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตรผู้นิเทศต้อง พิจารณาว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และประสบการณ์การสอนของครูผู้สอนแต่ละคนมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ กล่าวคือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนไม่มากนักจะเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรแบบลอกเลียนแบบ ซึ่งครูเหล่านี้จะมีการปรับปรุงหลักสูตรเพียงเล็กน้อย แต่ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนปานกลาง ครูกลุ่มนี้จะขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรจึงจำเป็นต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรจากภายนอก และสำหรับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนสูงจะมีส่วนร่วมในการแสดงการพัฒนาหลักสูตรแบบลอกเลียนแบบ พร้อมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควรจะ

พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งสร้างสรรค์หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรภายในและหลักสูตร
ท้องถิ่นได้

Glickman(2004,น. 343) กล่าวว่า รูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระ
ของการเรียน ออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง

2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลัก
และกิจกรรมต่างๆ ที่มีความสำคัญกับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติเป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะ
ต่างๆของผู้เรียน

3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการ
เรียนและอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการ
เรียนรู้แก่ ผู้เรียน

การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ (imitative) ครูผู้สอน จะเป็นเพียงผู้
ปฏิบัติเท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง หลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอด
กิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่างๆ การพัฒนาลักษณะนี้เรียกว่าการพัฒนา
แบบประสานงาน ครูผู้สอนจะแก้ไข ปรับปรุงวิชาที่สอน ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด
สำหรับกลุ่มพัฒนาที่ถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดเอารูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results
- only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียน
การสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้ จะเรียกว่าการพัฒนาแบบสร้างสรรค์
(Creative) นอกจากนี้ ครูจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับที่มีส่วน
ร่วมในการพัฒนา ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรมี 3 ระดับ (Glickman; &
Ross-Gordon,2007, pp. 390-391)

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ – บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตาม
คำสั่งของผู้บริหารหรือหน่วยเหนือ มักใช้ตำรา หนังสือคู่มือและกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำ

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ
นวัตกรรมหรือเนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่างๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรอยู่
เสมอและคำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน นักเรียน
ผู้ปกครองทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 สร้างสรรค์ ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมุติฐาน
และหาวิธีการแก้ปัญหา และมักทดลองเพื่อกำหนดคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักจะมีมนุษย์
สัมพันธ์และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดี จะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจ

ปรับปรุง หลักสูตรในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้ ตรงเป้าหมายและความต้องการของชุมชน

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินการให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ในการใช้หลักสูตร พัฒนาคู่มือเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพสังคมเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยการเตรียมความพร้อม การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรตลอดจนมีการกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ

1.4.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการได้มีผู้กล่าวถึงไว้หลายท่านผู้วิจัยจึงขอนำเสนอพอสังเขปดังนี้

Glickman. (2004,น. 344) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการกระบวนการวิจัยที่ เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่นๆ

ไพจิตร สะดวกการ (2545, น. 4) ได้กล่าวว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบเพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหาแล้วหาวิธีแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้เช่นการสังเกตจดบันทึกและวิเคราะห์หรือสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

สมบัติ บุญประคม (2545, น. 35) ได้กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติโดยใช้วงจร 4 ขั้นตอนคือการวางแผนการลงมือทำจริงการสังเกตและการสะท้อนผลการปฏิบัติการดำเนินการต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ปัญหาได้จริงหรือสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุทรนุ ศรีไสย์ (2549,น. 89) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นรูปแบบการวิจัย ชนิดหนึ่งที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงสุด และเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่ง หรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จุดประสงค์ และสรุปอภิปราย

สรุปได้ว่าความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนหมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัย โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

1.5 กิจกรรมการนิเทศภายใน

กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการจัดหลายรูปแบบ การนำไปใช้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร ที่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและขนาดของโรงเรียน ซึ่งนักวิชาการต่างๆได้เสนอแนะไว้มีหลายรูปแบบดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550,น.52-70)ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่มีหลากหลายวิธีให้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด และรูปแบบของกิจกรรมการนิเทศ ดังต่อไปนี้

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะระหว่างผู้นิเทศกับผู้เข้ารับการนิเทศ ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่สูงขึ้นและวิธีการให้คำปรึกษาแนะนำ การให้คำปรึกษาแนะนำ มี 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำแบบไม่เป็นทางการโดยใช้เวลาร่วมพูดคุยกัน เช่น เวลารับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น วิธีนี้ผู้นิเทศสามารถให้ความช่วยเหลือผู้รับการนิเทศได้หลายลักษณะดังนี้ คือบอกวิธีแก้ปัญหาโดยตรงเสนอข้อมูลและโอกาสผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ปัญหาเองและแบบผสมผสาน วิธีที่ 2 การให้คำปรึกษาแนะนำแบบเป็นทางการ

2. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือตอนใดตอนหนึ่ง แล้วนำความรู้ที่ได้นั้นมาถ่ายทอดให้แก่คณะครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง จากเอกสารทางวิชาการและเป็นการเสริมแรงให้แก่ผู้รับการนิเทศในการที่จะศึกษาหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม เพื่อเตรียมตัวไปถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นต่อไป

3. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการประชุมครู หรือกลุ่มผู้สนใจในเรื่องราวข่าวสารเดียวกัน โดยกำหนดให้ผู้นำสนทนาคนหนึ่ง นำสนทนาในเรื่องที่กลุ่มสนใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานเทคนิควิธีการแก่คณะครูในสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษา

4. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นการที่ผู้นิเทศไปพบและสังเกตการทำงานของครูในชั้นเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพเพื่อสำรวจความต้องการของครู

ศึกษาปัญหาของครูในสถานศึกษา ประเมินผลการสอนของครู กระตุ้นให้ครูปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู

5. การศึกษาดูงาน เป็นการพาบุคลากรของสถานศึกษา ไปศึกษาค้นคว้า และเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพ และมี ขั้นตอนการนิเทศแบบศึกษาดูงาน เริ่มจากเลือกสถานที่ที่ศึกษาดูงานที่ตรงกับปัญหา และความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน วางแผนประสานงานกับสถานที่ที่จะไปดูงาน แจ้งให้หน่วยงานที่จะไปศึกษาดูงานบรรยายสรุปให้ฟัง ควรใช้เวลาในการศึกษาดูงานให้นานพอสมควร หลังจากศึกษาดูงานแล้ว ควรกลับไปสรุปแนวความคิดและวางแผนปรับปรุงงานต่อไป

6. การสังเกตการสอน เป็นการจัดให้ผู้นิเทศ ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้มาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู การนิเทศในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ

7. การประชุมนิเทศ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นิเทศเป็นผู้ศึกษาหาแนวทางในการแก้ปัญหา แล้วมาแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศ หรือผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศศึกษา และหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้นๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศ ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และนำมาปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การนิเทศแบบผู้ขายสินค้า เป็นการที่ผู้นิเทศชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญ และจำเป็นต้องดำเนินการ หรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศตระหนัก และเห็นความสำคัญ ความจำเป็นในการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือตามสาเหตุแห่งปัญหานั้น

กิจกรรมการนิเทศภายใน เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการนิเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาให้บรรลุผลตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ ได้มีผู้เสนอกิจกรรมการนิเทศการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

2. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีอาจจะเลยได้ เพราะเป็นหน้าที่โดยตรงผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถความเข้าใจเทคนิคและวิธีการ

นิเทศเป็นอย่างดีนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้บทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเพื่อประสานการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2555, น. 63) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนิเทศในสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารต่อการนิเทศในสถานศึกษานั้นมีบทบาทใน 2 ลักษณะคือ 1) บทบาทในฐานะผู้บริหารจัดการการนิเทศในสถานศึกษา บทบาทนี้ถือเป็นบทบาทในหน้าที่การบริหารงานนิเทศเพื่อให้งานนิเทศประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และ 2) บทบาทในฐานะผู้นิเทศการศึกษา บทบาทนี้เป็นบทบาทที่ผู้บริหารดำเนินการนิเทศเพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน บทบาทของผู้บริหารทั้ง 2 บทบาท จึงสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ของภาระหน้าที่การบริหารและการนิเทศการศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเห็นได้ว่าแต่ละบทบาทเป็นบทบาทที่ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน บทบาททั้ง 2 ลักษณะมีสาระสำคัญนำเสนอต่อไปนี้

บทบาทในฐานะผู้บริหารจัดการการนิเทศในสถานศึกษา

งานนิเทศการศึกษาเป็นงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการการนิเทศในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สงัด อุทรานันท์ (2530,) (อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์ 2555, น. 63-64) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ของตน แต่การปฏิบัติงานนิเทศนั้นผู้บริหารอาจจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนก็ได้
2. ผู้บริหารต้องร่วมวางแผนการนิเทศการศึกษาร่วมกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยอยู่ในฐานะประธานคณะทำงานจะมีความเหมาะสมที่สุด
3. ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยการให้บริการและสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
4. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยการเยี่ยมดูการทำงานการสอบถามเพื่อแสดงความสนใจหรือห่วงใยต่อคณะทำงาน รวมถึงการทำนุบำรุงขวัญโดยการพิจารณาให้ความชอบเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย

บทบาทในฐานะผู้นิเทศการศึกษา

บทบาทนี้เป็นบทบาทที่ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นิเทศในสถานศึกษา ซึ่งเน้นบทบาทในการเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของตน Beach & Reinhartz (2000, อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2555, น.64-65) ได้นำเสนอบทบาทของผู้นิเทศไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ (leader) ผู้นิเทศต้องแสดงภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้นิเทศสามารถทำงานกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และช่วยให้ครูปรับแผนการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเสมอภาค รวมทั้งจูงใจให้ครูยอมรับหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความคล้ายคลึงกับบทบาทการเป็นผู้พัฒนาองค์การและการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้ความพยายามอย่างกว้างขวางในการรวบรวมการปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

2. นักวางแผน / นักจัดการ (planner/organizer) บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับ ผู้นิเทศ ทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศจะร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับสถานศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในสถานศึกษา และวางแผนระดับย่อย คือการพัฒนาครูในเรื่องเฉพาะเจาะจง การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องดำเนินการ เพราะแผนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ภาระหน้าที่ของผู้นิเทศ คือช่วยในการจัดตารางการเรียนจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และจัดผู้สอนและทรัพยากรที่ใช้ตามเวลาที่กำหนด

3. ผู้เอื้ออำนวย (facilitator) วัตถุประสงค์หลักของผู้นิเทศคือการพัฒนาครูให้มีความองงามในวิชาชีพ ผู้นิเทศต้องมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู

4. ผู้ประเมิน (appraiser/assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกันอยู่ นักวิชาการบางคนมองว่าการประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์ของครู และบทบาทในการประเมินอาจทำให้เกิดความไม่วางใจของครูต่อผู้นิเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนักวิชาการกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่าการประเมินการสอนโดยผู้นิเทศที่อาจจะต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการสอนแนะและการช่วยเหลือสนับสนุน

5. ผู้เสริมกำลังใจ (motivator/encourager) บทบาทสำคัญบทบาทหนึ่งของผู้นิเทศคือการจูงใจให้ครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจความเชื่อมั่นใน และการเห็นคุณค่าในตนเองจะช่วยให้ครูสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6. นักสื่อสาร (communication) ผู้นิเทศต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี ความสามารถในการเป็นผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังและการและการตอบโต้ของผู้นิเทศเอง

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องสามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลข่าวสารความคิดและข้อมูลสารสนเทศกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

7. ผู้ตัดสินใจ (decision maker) ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อผู้เรียน ครู บุคลากรอื่นๆ และต่อองค์กร เรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอน หลักสูตรและการพัฒนาบุคลากร กระบวนการนิเทศจึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้นิเทศภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของสถานศึกษา

8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ผู้นิเทศโดยตำแหน่งแล้วจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน แต่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้สมาชิกต้องมีความเต็มใจ และมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นิเทศจะเป็นผู้ปรับเปลี่ยนแผนและกระบวนการทำงานของครูที่จะส่งผลในทางบวกกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

9. ผู้สอนแนะ/พี่เลี้ยง (coach/mentor) เป็นบทบาทที่สำคัญที่จะช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการรับรู้ การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา นอกจากนี้ยังช่วยในการจัดหาทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นิเทศ คือ ผู้นิเทศต้องแสดงภาวะผู้นำต่างๆ เพื่อให้ครูบรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนโดยการวางแผนงาน ให้อำนวยและสนับสนุนในด้านต่างๆ มีการประเมินผลพร้อมทั้งเสริมสร้างกำลังใจให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตัวเอง ทั้งนี้ผู้นิเทศต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี กล่าวตัดสินใจและเสนอแนะครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

3. บริบทของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตสายไหม

บริบทสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 7 ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ กองการ เจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน

ยุทธศาสตร์การศึกษา กอเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และกองพัฒนาข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 438 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 300,070 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาล จำนวน 51,124 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 212,462 คน มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 32,783 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3,083 คน นักเรียนเรียนร่วม (เด็กพิเศษ) จำนวน 618 คน ครู จำนวน 14,331 คน โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 432 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวน 108 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 9 โรงเรียน เปิดสอนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดการจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน 112 โรงเรียน

วิสัยทัศน์ : “สำนักงานการศึกษาเป็นองค์กรหลักของกรุงเทพมหานครในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เป็นกลุ่มผู้นำในประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

1. เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับชาติ และระดับภูมิภาคอาเซียน
2. พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม ความรู้ และทักษะในการบริหาร การจัดการความรู้ โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
3. จัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วม ทั้งของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรเอกชนอื่นๆ
4. กำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ

เป้าหมายหลัก

1. จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
2. จัดบริการการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นกลุ่มผู้นำในประชาคมอาเซียน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนาการจัดบริการทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน

3. พัฒนาศักยภาพครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา บริบทของสำนักงานเขตสายไหม

สำนักงานเขตสายไหม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขตการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ทำเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ การสาธารณสุขูปการ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพการส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสงเคราะห์ การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่นๆ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุง และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย จึงมีแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการออกเป็นส่วนราชการภายในสำนักงานเขต จำนวน 10 ฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายปกครอง
2. ฝ่ายโยธา
3. ฝ่ายการศึกษา
4. ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ
5. ฝ่ายรายได้
6. ฝ่ายทะเบียน
7. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล
8. ฝ่ายการคลัง
9. ฝ่ายเทศกิจ
10. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

ซึ่งจะเห็นได้ว่างานการศึกษาเป็นภารกิจหนึ่งของสำนักงานเขต ในที่นี้จะกล่าวถึง เฉพาะงานของฝ่ายการศึกษาเท่านั้น สำหรับงานด้านการศึกษากรุงเทพมหานครมีอยู่ภายใต้การกำกับดูแลคือสำนักงานการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแล ด้านนโยบายและการประเมินติดตามงานด้านการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นจากการศึกษาค้นคว้าผลงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีดังต่อไปนี้

พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553) ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อสภาพและปัญหา การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 จำนวน 103 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน 28 คน รองผู้อำนวยการ 75 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 เขตโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลการศึกษา 10 ที่มีตำแหน่งประสบการณ์ในการบริหารและปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554, น. 97) ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในและปัญหาข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตนรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงาน (3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู (4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหาร

สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และการจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร และ (5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินงานให้ครูในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการนิเทศภายใน (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ขาดคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศภาระงานของผู้นิเทศมีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จำเป็นต้องทำหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ (2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดของครู ครูมีภาระงานมาก ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ (3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ขาดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู (4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดความรู้และประสบการณ์ของครูในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระขาดแคลน ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครูและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม และ (5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

อาหามะ คือเร๊ะ (2555, น. 85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่าการบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีทัศนคติต่อการบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Silva and Dana (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ ผลงานวิจัยนี้ นำเสนอรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมมือ โดยเน้นการตรวจสอบและการใช้ข้อมูล เพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน บุคลากรใน

โรงเรียนจะต้องร่วมกันสร้างและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เริ่มจากขั้นตอนแรก คือ ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม การนิเทศโดยตรง ผลของการนิเทศและความต้องการของครู ซึ่งในการนิเทศจะต้องยึดหลักทั้งสี่ผสมผสานกัน ในการนิเทศควรกำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ในมหาวิทยาลัยหรือครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังการนิเทศจะช่วยทำให้ครูได้รับการพัฒนาทัศนคติ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ครูและคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยให้ความใส่ใจในการสอนยิ่งขึ้น

Jerun (อ้างถึงในศรีสุดา แสงพันธ์, 2550, น.53) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนอกระบบโรงเรียนที่ทำงานเป็นทีมและรายบุคคล โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาว่า เป็นการให้บริการด้านการนิเทศการศึกษาและจะเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยศึกษาจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และครู ในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัยพบว่าการให้บริการและให้ความช่วยเหลือต้องมาก่อน การพบปะกับผู้นิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมากทั้งนี้เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและครูยังให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องที่จะให้ผู้นิเทศการศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน

Murangi (มนตรี สิริทัตสุนทร, 2550, น.56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอน ใน นามิเบีย การศึกษาของครูในมัธยมศึกษาและการยอมรับในการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่าการยอมรับในการนิเทศการสอนของครูมีการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ ครูขาดโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอนครู และศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้ภารกิจ 5 ด้าน ของ (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007, p.301) ประกอบด้วยด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้น 491 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, p. 670) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 217 คน และการสุ่มตามสัดส่วนของจำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 9 แห่ง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วัดราชบูรณนิยมธรรม	22	8
2. สายไหม	49	22
3. ประชาณุกุล	40	17
4. วัดหนองใหญ่	52	23
5. ฤทธิยะวรรณาลัย	200	94
6. วัดเกาะสุวรรณาราม	46	19
7. ซอยแอนเนกซ์	29	12

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
8. พรพระร่วงประสิทธิ์	20	9
9. ออเงิน	33	13
รวม	491	217

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน เพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน กับสภาพการนิเทศภายใน เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายใน เป็นคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา การนิเทศภายใน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

2.2.2 กำหนดขอบเขตของเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

2.2.3 เขียนข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดและจัดเรียงข้อคำถาม

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงและเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงและความเหมาะสมของเนื้อหา โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (IOC) เป็นรายชื่อทุกข้อเท่ากับ 1.00

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยงกับกลุ่มครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คนด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

2.2.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระและนำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่ออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ประสานขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดในเรื่องดังกล่าว หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปส่งให้ที่สถานศึกษาและไปรับด้วยตนเอง พร้อมทั้งกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

3.3 เมื่อครบกำหนดผู้วิจัย ไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็น 5 ระดับ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึงมีระดับในการนิเทศภายในสถานศึกษามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึงมีระดับในการนิเทศภายในสถานศึกษามาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึงมีระดับในการนิเทศภายในสถานศึกษาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึงมีระดับในการนิเทศภายในน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึงมีระดับในการนิเทศภายในสถานศึกษาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์

เนื้อหา



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายการ	กลุ่มตัวอย่าง (n=217)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
เพศชาย	69	31.80
เพศหญิง	148	68.20
รวม	217	100.00
2. อายุ		
25 – 35 ปี	99	45.62
36 – 45 ปี	83	38.25
46 – 55 ปี	25	11.52
50 – 60 ปี	10	4.61
รวม	217	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	79	36.41
ปริญญาโท	132	60.83
ปริญญาเอก	3	1.38
อื่น ๆ	3	1.38
รวม	217	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	13	5.99
1 – 5 ปี	88	40.55
6 – 10 ปี	95	43.78
10 ปีขึ้นไป	21	9.68
รวม	217	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 68.20 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.80 มีอายุช่วงอายุ 25 – 35 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.62

รองลงมาช่วงอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.25 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 60.83 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.78

ตอนที่ 2 สภาพการณ์เทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

สภาพการณ์เทศภายในของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร นำเสนอดังตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการณ์เทศภายในของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวม

n = 217

สภาพการ			ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.06	.68	มาก
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.14	.86	มาก
ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.17	.84	มาก
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.09	.62	มาก
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.10	.79	มาก
รวม	4.11	.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการณ์เทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.06 - 4.17 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.17$, S. D. = .84) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X} = 4.06$, S. D. = .68)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ข้อ	การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง		S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.24	.80	มาก
2	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการสอนให้กับครู	3.92	0.85	มาก
3	สถานศึกษาจัดให้มีการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านจัดหาสื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู	4.05	.87	มาก
4	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและเสนอแนะ เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง	3.91	.90	มาก
5	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และเฝ้าติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.10	0.84	มาก
6	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศแจ้งผลการนิเทศเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.17	.81	มาก
	รวม	4.06	.68	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกที่อยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .90.)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ข้อ	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศสร้างความตระหนักถึงความเข้าใจในกระบวนการทำงานโดยยึด วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก	4.10	.75	มาก
2	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการส่งเสริมทักษะและความรู้ในการทำงานให้กับครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร	4.05	.80	มาก
3	สถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาาร่วมกัน	4.13	.82	มาก
4	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการทำงานร่วมกันของครู	4.14	.75	มาก
5	สถานศึกษามีการแบ่งงานได้ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้อ ความสามารถและประสบการณ์ของครู	4.35	.81	มาก
6	สถานศึกษาจัดทำกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นทีม	4.08	3.60	มาก
รวม		4.14	.86	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษามีการแบ่งงานได้ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.81) รองลงมา สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการทำงานร่วมกันของครู ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการส่งเสริมทักษะและความรู้ในการทำงานให้กับครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

ข้อ	การพัฒนาทางวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือวิธีการอื่น ๆ	4.23	2.09	มาก
2	สถานศึกษาจัดเอกสารวิชาการใหม่ๆ ให้ค้นคว้า และส่งเสริมให้เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.13	.75	มาก
3	สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับวิชาที่สอน ให้ครูมีเทคนิควิธีการและฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนาที่หลากหลาย	4.34	2.80	มาก
4	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างกัน	4.20	.79	มาก
5	สถานศึกษาจัดให้มีการสาธิตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างการฝึกปฏิบัติ	4.17	.82	มาก
6	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยจูงใจให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.94	.84	มาก
รวม		4.17	.84	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับวิชาที่สอน ให้ครูมีเทคนิควิธีการและฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนาที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 2.80) รองลงมา สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือวิธีการอื่นๆ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 2.09) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยจูงใจให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ข้อ	การพัฒนาหลักสูตร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.05	.82	มาก
2	สถานศึกษาพัฒนาคู่มือหลักสูตรและส่งเสริมให้มีการ ประชาสัมพันธ์ในการใช้หลักสูตร	4.09	.72	มาก
3	สถานศึกษาส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและสภาพสังคมเพื่อให้บรรลุความ มุ่งหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้	4.11	.71	มาก
4	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.08	.80	มาก
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา	4.15	.67	มาก
รวม		4.09	.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .67) รองลงมา สถานศึกษาส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพสังคมเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ข้อ	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำแนะนำ และให้ความรู้ เรื่องการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.00	.69	มาก
2	สถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา	4.17	.70	มาก
3	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.03	.69	มาก
4	สถานศึกษาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการ เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นต่อเนื่อง	4.01	.78	มาก
5	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.03	.74	มาก
6	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลายให้ครูเห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัย	4.28	2.23	มาก
7	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม	4.11	3.56	มาก
8	สถานศึกษามีการดำเนินการ ติดตามและประเมินผล อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.16	.76	มาก
รวม		4.10	.79	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลายให้ครูเห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 2.23) รองลงมา สถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำแนะนำ และให้ความรู้ เรื่องการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.69)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

จากการประมวลสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

รายการ	ความถี่
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	
ปัญหา	
1. โรงเรียนไม่มีข้อมูลการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล และไม่มีการสำรวจความต้องการจำเป็นในความต้องการการพัฒนาครู	17
2. ผู้บริหารโรงเรียนยังขาดการนิเทศภายในและการให้ขวัญกำลังใจครู	23
3. เนื่องจากครูมีภาระงานมาก ทั้งงานการสอนและงานในส่วนกลางของโรงเรียน ทำให้การนิเทศและการรับการนิเทศไม่ค่อยเกิดขึ้นและไม่ต่อเนื่อง	14
4. ผู้บริหารไม่ค่อยสนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งในส่วนของงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	8
ข้อเสนอแนะ	
1. ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในและการพัฒนาครูในโรงเรียน	15
2. ผู้บริหารควรจัดให้มีการเยี่ยมนิเทศการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	21
3. โรงเรียนควรจัดให้มีการนิเทศด้วยการอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของครู	18
4. ผู้บริหารควรนิเทศโดยใช้การเสริมขวัญกำลังใจมากกว่าการตรวจหาความผิดพลาดของครู	16

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ความถี่
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	
ปัญหา	
1. โรงเรียนยังขาดการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาพร้อมกันของครูในโรงเรียน	15
2. โรงเรียนยังขาดบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ครูแต่ละคนแต่ละกลุ่มทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ	12
3. ครูในโรงเรียนขาดการทำงานเป็นกลุ่ม ครูขาดทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม	13
4. โรงเรียนไม่มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นการทำงานร่วมกันของครู	18
ข้อเสนอแนะ	
1. โรงเรียนควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีการทำงานเป็นกลุ่มให้มากขึ้น	11
2. โรงเรียนควรฝึกทักษะในด้านการแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่มในการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น	18
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีการทำงานเป็นกลุ่มให้มากขึ้น	24
ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	
ปัญหา	
1. ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาและการอบรมในหัวข้อที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจ	21
2. ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับวิชาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	19
3. ครูไม่ได้รับการนิเทศและพัฒนาการสอนในวิชาที่ตนเองสอน โดยเฉพาะการสอนในวิชาที่สอน	10
4. สถานศึกษาไม่มีกิจกรรมการสาธิตการสอนและสังเกตการสอนในโรงเรียน	14
ข้อเสนอแนะ	
1. โรงเรียนควรจัดฝึกอบรมครูด้านการสอนและการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับครู	24
2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนการนิเทศการสอน และนิเทศการสอนของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	27

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ความถี่
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	
ปัญหา	
1. ครูขาดความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร และยังไม่ได้รับการนิเทศด้านหลักสูตร	17
2. ท้องถิ่นยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	22
3. สถานศึกษาไม่มีการพัฒนาคู่มือหลักสูตรเพื่อให้ครูศึกษาทำความเข้าใจ	16
4. สถานศึกษาขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	21
ข้อเสนอแนะ	
1. โรงเรียนควรจัดทำคู่มือหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร	20
2. โรงเรียนควรจัดอบรมให้ความรู้ครูในการจัดทำหลักสูตร และการใช้หลักสูตร	17
3. โรงเรียนควรเชิญบุคลากรในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้มากขึ้น	18
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	13
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	
ปัญหา	
1. ผู้บริหารยังไม่สามารถให้คำแนะนำ และให้ความรู้ เรื่องการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู	18
2. ผู้บริหารยังไม่สามารถสร้างความตระหนักแก่ครูในการเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	21
3. สถานศึกษาขาดการอบรมพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูเกิดทักษะและมีความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน	22
4. สถานศึกษาไม่มีการดำเนินการ ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	14
ข้อเสนอแนะ	
1. ผู้บริหารควรมีการนิเทศให้ความรู้แก่ครูในด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	24
2. โรงเรียนควรจัดทำคู่มือการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู	21
3. โรงเรียนควรมีการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ครู และมีการนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างต่อเนื่อง	23

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยใช้การศึกษาการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ โดยมีประเด็นสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 *ประชากร* ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2560 ทั้ง 9 โรงเรียน จำนวน 491 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างใน จักรกฤษณ์ สำราญใจ, 2542) จากประชากรจำนวน 491 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 217 คน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาเป็นขั้นในการสุ่ม

1.2.2 *เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย* คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมการนิเทศภายในของสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

โดยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .98

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 217 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 217 ฉบับ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1.3.1 สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

1.3.2 การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า

1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

(1) ปัญหาที่พบ โรงเรียนไม่มีข้อมูลการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล และไม่มีการสำรวจความต้องการจำเป็นในความต้องการการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียนยังขาดการนิเทศภายในและการให้ขวัญกำลังใจครู เนื่องจากครูมีภาระงานมาก ทั้งงานการสอนและงานในส่วนกลางของโรงเรียน ทำให้การนิเทศและการรับการนิเทศไม่ค่อยเกิดขึ้นและไม่ต่อเนื่อง และผู้บริหารไม่ค่อยสนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งในส่วนของงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

(2) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในและการพัฒนาครูในโรงเรียน และผู้บริหารควรจัดให้มีการเยี่ยมนิเทศการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดให้มีการนิเทศด้วยการอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้บริหารนิเทศโดยใช้การเสริมขวัญกำลังใจมากกว่าการตรวจหาความผิดพลาดของครู

2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

(1) ปัญหาที่พบ โรงเรียนยังขาดการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหา ร่วมกันของครู ในโรงเรียน โรงเรียนยังขาดบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ครูแต่ละคนแต่ละกลุ่ม ทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ ครูในโรงเรียนขาดการทำงานเป็นกลุ่ม ครูขาดทักษะในการทำงาน เป็นกลุ่ม โรงเรียนไม่มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นการทำงานร่วมกันของครู

(2) ข้อเสนอแนะ โรงเรียนควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีการทำงานเป็น กลุ่มให้มากขึ้นโรงเรียนควรฝึกทักษะในด้านการแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่มในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีการทำงานเป็นกลุ่มให้มากขึ้น

3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

(1) ปัญหาที่พบ ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาและการอบรมในหัวข้อที่ สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจ ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับ วิชาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงครูไม่ได้รับการนิเทศและพัฒนาการสอนในวิชาที่ตนเองสอน โดยเฉพาะการสอนในวิชาที่สอนสถานศึกษาไม่มีกิจกรรมการสาธิตการสอนและสังเกตการสอนใน โรงเรียน

(2) ข้อเสนอแนะ โรงเรียนควรจัดฝึกอบรมครูด้านการสอนและการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับครู ผู้บริหารควรมีการวางแผนการนิเทศการสอน และนิเทศการสอนของครู ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

(1) ปัญหาที่พบ ครูขาดความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร และยังไม่ได้รับ การนิเทศด้านหลักสูตร ท้องถิ่นยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาไม่มีการ พัฒนาคู่มือหลักสูตร เพื่อให้ครูศึกษาทำความเข้าใจ สถานศึกษาขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร

(2) ข้อเสนอแนะ โรงเรียนควรจัดทำคู่มือหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ครู ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร โรงเรียนควรจัดอบรมให้ความรู้ครูในการจัดทำ หลักสูตร และการใช้หลักสูตร โรงเรียนควรเชิญบุคลากรในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตรให้มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

(1) ปัญหาที่พบ ผู้บริหารยังไม่สามารถให้คำแนะนำ และให้ความรู้ เรื่อง การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู ผู้บริหารยังไม่สามารถสร้างความตระหนักแก่ครูในการเห็น ความสำคัญของงานวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาขาดการอบรมพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน

เพื่อให้ครูเกิดทักษะและมีความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาไม่มีการดำเนินการ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการทำวิจัยใน ชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

(2) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีการนิเทศให้ความรู้แก่ครูในด้านการจัดทำ วิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนควรจัดทำคู่มือการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนควรมีการอบรม เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้ครู และมีการนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างต่อเนื่อง

2. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา มีนโยบายเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นกระบวนการ จัดบริการทางการศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศที่ได้รับการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำหรือจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ ตามเป้าหมายของการศึกษา และยังช่วยปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ใกล้เคียงกันสอดคล้องกับ วัชรรา เลาเรียนดี (2550, น. 8) ที่กล่าวว่าการนิเทศภายในเป็นกระบวนการ ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถือเป็นหลักของ การบริหารจัดการโรงเรียนและเป็นกระบวนการที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ใน ชั้นเรียน และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครู ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน จึงถือว่างานนิเทศภายในโรงเรียน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นการนิเทศภายในจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 พบว่า สภาพการ นิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และพัช รินทร์ ช่วยศิริ (2554, น. 97) ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในและปัญหาข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของ

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตนรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงาน (3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู (4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และการจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร และ (5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินงานให้ครูในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการนิเทศภายใน (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ขาดคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ภาระงานของผู้นิเทศมีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทำหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ (2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดของครู ครูมีภาระงานมาก ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ (3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ขาดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู (4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดความรู้และประสบการณ์ของครูในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระขาดแคลน ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครูและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม และ (5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

2.2 แม้ผลการการศึกษาสภาพปัญหา พบว่าสภาพการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่มีด้านการให้ความช่วยเหลือมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นที่เป็นเช่นนี้เพราะในด้านนี้เน้นการที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร สถานศึกษามีการจัดสัมนาการสอนให้กับครู สถานศึกษาจัดให้มีการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านจัดหาสื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและเสนอแนะ เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และเฝ้าติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารหรือผู้นิเทศแจ้งผลการนิเทศเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในสภาพความเป็นจริงแล้วในปัจจุบันผู้บริหารมีภาระงานในหลายด้านการดำเนินการนิเทศครูโดยตรงอาจทำไม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนัก ดังนั้นในการที่ผู้บริหารจะ

ดำเนินการนิเทศ โดยประสบผลสำเร็จ อาจจัดให้มีโครงการหรือหรือบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ ดำเนินการนิเทศภายในให้คำปรึกษา นิเทศได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้น จากข้อมูลปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหาการให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่าโรงเรียนไม่มีข้อมูลการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล และไม่มีการสำรวจความต้องการจำเป็นในความต้องการการพัฒนาครู ครูมีภาระงานมาก ทั้งงานการสอนและงานในส่วนกลางของโรงเรียน ทำให้การนิเทศและการรับการนิเทศไม่ค่อยเกิดขึ้นและไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ ผู้บริหารควรจัดให้มีการเยี่ยมนิเทศการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการนิเทศด้วยการอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้บริหารควรนิเทศโดยใช้การเสริมขวัญกำลังใจมากกว่าการตรวจหาความผิดพลาดของครู

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจากสภาพปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานครก็พบปัญหาในหลายประการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้และ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา ควรนำผลจากการวิจัยในเรื่องของปัญหา ข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ไปใช้ประกอบเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษา

3.1.2 ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดอบรมให้ความรู้กับครูในเรื่องการนิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อให้ครูมีความรู้เข้าใจและสามารถมีส่วนร่วมในการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา

3.1.4 ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และเฝ้าติดตาม และ ประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.1.5 ผู้บริหารหรือผู้นิเทศแจ้งผลการนิเทศเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ระดับลึก หรือจัดกลุ่มสนทนา

3.2.2 ควรศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในของโรงเรียนในเขตสายไหม



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

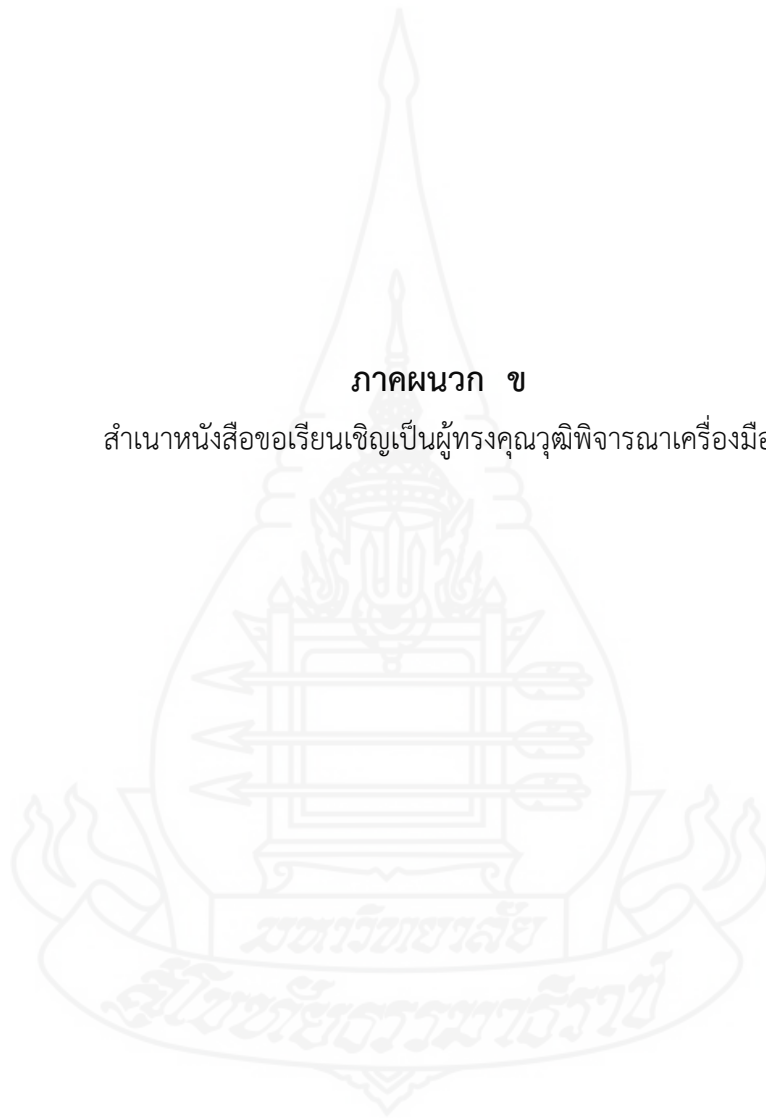
1. ชื่อ นางพัชรี ชำนาญศิลป์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนลอยสายอนุสรณ์ สำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียน บ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ) เป็นเวลา 6 ปี และปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนลอยสาย อนุสรณ์ ดูแลงานทั้ง 4 ฝ่าย เป็นระยะเวลา 1 ปี

2. ชื่อ นายสุพิศพงษ์ อนุชิตโสภณพันธุ์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย เป็นระยะเวลา 7 ปี

3. ชื่อ ดร. กัญวัญญ์ ธารีบุญ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
 วุฒิการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรและการสอน
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ หัวหน้าสายชั้นระดับประถมศึกษาปีที่ 1 เป็นระยะเวลา 3 ปี
 ทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย เป็นระยะเวลา 4 ปี

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ





ที่ ศอ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๔๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางกูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลอยลายนุสรณ์ (ผู้อำนวยการพัชริ ชำนาญศิลป์)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางบุญญานนท์ แก้ววงษา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิตนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๕๖๖๘๓๗๒๕



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๓๖ (บ)/๑๔๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย (นายสุพิศพงษ์ อนุชิตโสภาคพันธ์)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยนางบุญญานนท์ แก้ววงษา นักศึกษาหลักสูตรปริญญศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้ไปตรวจพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๕๙๖๘๑๑๒๔



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๔๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางตุต อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. กัญวัญญู ชารีบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางบุญญานันท์ แก้ววงษา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-พ
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๕๔๖๖๙๙๙๙

ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (วิ)/๒๐๑๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๓๒๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วยนางบุญญาพนธ์ แก้ววงษา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องสภาพการดำเนินการในเทศภายใน
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ในกรณี นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในโรงเรียนของท่าน โดยผู้วิจัยจะขอ
อนุญาตเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการนิเทศภายในต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการ
วิจัยดังกล่าวตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๕-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๕-๙๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๕๙๖๘๙๗๔

ภาคผนวก ง

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองการใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๓๖ (ป)/๑๗๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองการใช้เครื่องมือเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย

ด้วยนางบุญญานนท์ แก้ววงษา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจาก ครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของครู และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๕๖๖๘๑๒๔



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ศึกษาโดยข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลและคำตอบของท่าน ผู้ศึกษาถือเป็นความลับ และจะไม่มี การนำไปเผยแพร่แต่ประการใด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

บุญญานนท์ แก้ววงษา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

โทร 085-9681924

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

25 – 35 ปี

36 – 45 ปี

46 – 55 ปี

56 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น (โปรดระบุ).....

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ต่ำกว่า 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพการณ์พิเศษภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ในช่องระดับการปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพการณ์พิเศษภายในของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง						
1.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
2.	สถานศึกษามีการจัดสัทธิการสอนให้กับครู					
3.	สถานศึกษาจัดให้มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านจัดหาสื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู					
4.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและเสนอแนะ เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง					
5.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และเฝ้าติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					

ข้อ	สภาพการณ์พิเศษภายในของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศแจ้งผลการนิเทศเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม						
7.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศสร้างความตระหนักถึงความเข้าใจในกระบวนการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก					
8.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการส่งเสริมทักษะและความรู้ในการทำงานให้กับครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร					
9.	สถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาพร้อมกัน					
10.	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการทำงานร่วมกันของครู					
11.	สถานศึกษามีการแบ่งงานได้ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู					
12.	สถานศึกษาจัดทำกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม					
3. การพัฒนาทางวิชาชีพ						
13.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนาทางวิชาการหรือวิธีการอื่น ๆ					
14.	สถานศึกษาจัดเอกสารวิชาการใหม่ๆ ให้ค้นคว้า และส่งเสริมให้เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

ข้อ	สภาพการณ์พิเศษภายในของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15.	สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับวิชาที่สอนให้ครูมีเทคนิควิธีการและฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนาที่หลากหลาย					
16.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างกัน					
17.	สถานศึกษาจัดให้มีการสาธิตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างการฝึกปฏิบัติ					
18.	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยจูงใจให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
4. การพัฒนาหลักสูตร						
19.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษา					
20.	สถานศึกษาพัฒนาคู่มือหลักสูตรและส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ในการใช้หลักสูตร					
21.	สถานศึกษาส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพสังคมเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้					
22.	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
23.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					

ข้อ	สภาพการณ์พิเศษภายในของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน						
24.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำแนะนำ และให้ความรู้ เรื่องการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
25.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา					
26.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
27.	สถานศึกษาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการ เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นต่อเนื่อง					
28.	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
29.	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลายให้ครูเห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัย					
30.	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม					
31.	สถานศึกษามีการดำเนินการ ติดตามและประเมินผล อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
สายไหม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาให้ความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายใน ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามภารกิจทั้ง 5 ด้าน
ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

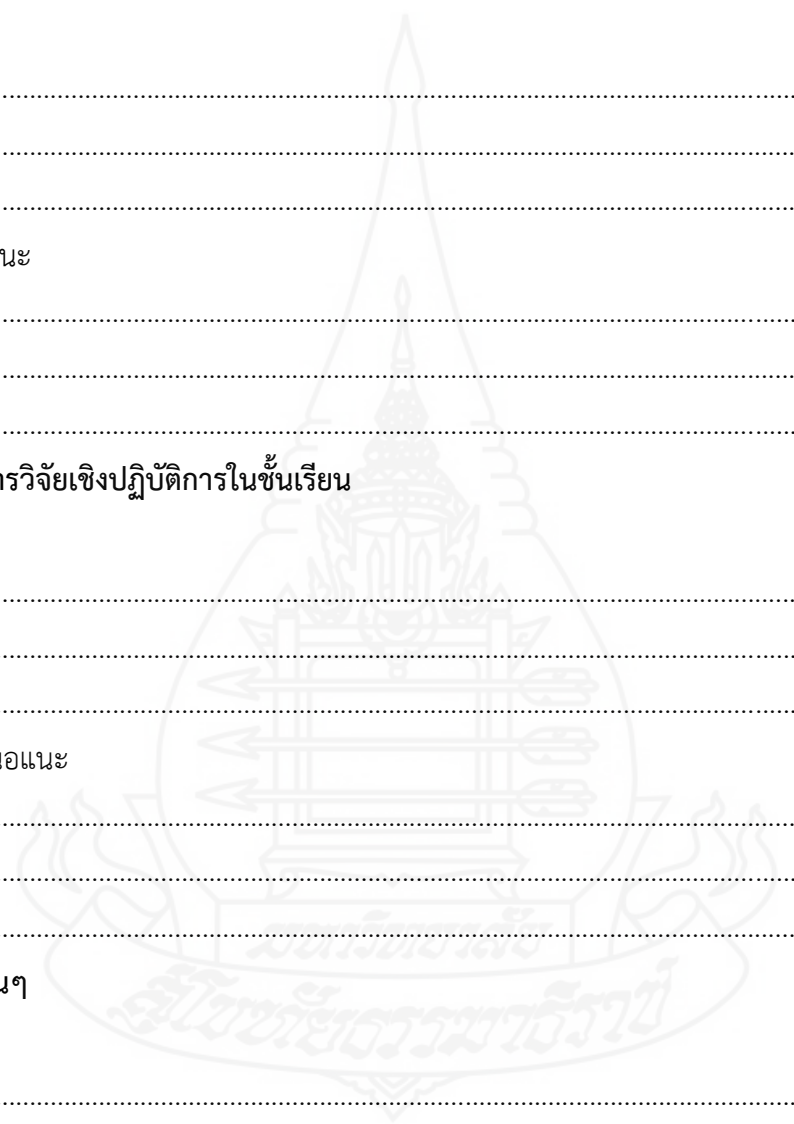
ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

6. ด้านอื่นๆ

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ



ภาคผนวก ฉ

ตารางวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ



ตารางการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	สภาพการณ์เทศภายในของ สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ค่า IOC
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง					
1.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและ เสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อ เป็นแนวทางพัฒนาแก่ครูผู้สอนอย่างเป็น กัลยาณมิตร	+1	+1	+1	1.00
2.	สถานศึกษามีการจัดสัทธิการสอนให้กับ ครู	+1	+1	+1	1.00
3.	สถานศึกษาจัดให้มีการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านจัดหาสื่ออุปกรณ์การ สอนต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกในการ การจัดการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	1.00
4.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษาและ เสนอแนะ เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ตามสภาพจริง	+1	+1	+1	1.00
5.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และเฝ้าติดตาม และ ประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00
6.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศแจ้งผลการนิเทศเพื่อ นำไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอนในห้องเรียนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	สภาพการณ์พิเศษภายในของ สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ค่า IOC
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม					
7.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศสร้างตระหนักถึงความเข้าใจในกระบวนการทำงานโดยยึด วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก	+1	+1	+1	1.00
8.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีการส่งเสริมทักษะและความรู้ในการทำงานให้กับครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1.00
9.	สถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาาร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00
10.	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการทำงานร่วมกันของครู	+1	+1	+1	1.00
11.	สถานศึกษามีการแบ่งงานได้ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู	+1	+1	+1	1.00
12.	สถานศึกษาจัดทำกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00
3. การพัฒนาทางวิชาชีพ					
13.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือวิธีการอื่น ๆ	+1	+1	+1	1.00
14.	สถานศึกษาจัดเอกสารวิชาการใหม่ๆ ให้ค้นคว้า และส่งเสริมให้เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00
15.	สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับวิชาที่สอน ให้ครูมีเทคนิควิธีการและฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนาที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	สภาพการนิเทศภายในของ สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ค่า IOC
16.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการ แลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นทาง วิชาการระหว่างกัน	+1	+1	+1	1.00
17.	สถานศึกษาจัดให้มีการสาธิตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างการ ฝึกปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00
18.	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยจูงใจ ให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00
4. การพัฒนาหลักสูตร					
19.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมใน การแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00
20.	สถานศึกษาพัฒนาคู่มือหลักสูตรและ ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ในการใช้ หลักสูตร	+1	+1	+1	1.00
21.	สถานศึกษาส่งเสริมการนำหลักสูตรไป ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนและสภาพสังคมเพื่อให้บรรลุ ความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	1.00
22.	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00
23.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมใน การประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	สภาพการณ์พิเศษภายในของ สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ค่า IOC
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
24.	ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำแนะนำ และให้ความรู้ เรื่องการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00
25.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00
26.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00
27.	สถานศึกษาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการ เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00
28.	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	1.00
29.	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลายให้ครูเห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัย	+1	+1	+1	1.00
30.	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00
31.	สถานศึกษามีการดำเนินการ ติดตามและประเมินผล อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชาร์อักษร.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จิณห์ธัญญา อุดาพิง. (2551). *การศึกษาดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ฉวีวรรณ พันวัน. (2552). *การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2. (การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชาญชัย อาจินสมมาตร. (2547). *การนิเทศการศึกษา EDUCATION SUPERVISION*. กรุงเทพฯ: เคแอนพี.
- ธเนศ ขำเกิด. (2556). *การนิเทศการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. หน่วยที่ 12. (หน้า 1-65).นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). *การนิเทศภายในโรงเรียน: สาสน์นิเทศการศึกษา*. 4 (1) 2.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- _____. (2548) *การนิเทศการสอน*: กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พัชรี ศานติอาวรณ์. (2552). *สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावางอำเภอแม่เฒ่าจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิบูลชัย ศรีเข้ม. (2553). *การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- มนตรี สิริพิพัฒน์. (2550). *ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- รัตน์า นครเทพ. (2552). *การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองมิตร*
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 2.
 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ศรีสุดา แสงพันธ์. (2550). *ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการ*
จัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัย. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สังต์ อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2).*
 กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ: กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บุ๊ค พอยท์.*
- สุนันทา สบายวรรณ. (2555). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู*
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2549). *หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมบัติ บุญประคม. (2545). *ครูกับการวิจัยในชั้นเรียน. วิชาการ. 5.(10): 36.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. แนว*
ทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช
2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- อาหามะ ดือเระ .(2555). *การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่*
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Glickman, C.D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental*
Approach. (6th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D.; Gordon, S.P.; & Ross-Gordon, J.M. (2007). *Supervision and Supervision*
and Curriculum Development. 135-148. Instructional Leadership: A
Developmental Approach. (7th ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- Johnson, M.J.& Button, K. (1998). *Action research paves the way for continuous*
Improvement. Journal of Staff Development, 19: 48-51.
- Sergiovanni, J.T. & Starratt. J. R. (1998). *Supervision: A redefinition. (6thed). New York:*
 McGraw-Hill.

Silva, D.Y.and Dana, N.F. (2001). *Collaborative Supervision in the Professional Development School*. Dissertation Abstracts International. 16, 45 – A.



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางบุญญานนท์ แก้ววงษา
วัน เดือน ปีเกิด	13 พฤษภาคม 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขามป้อม ตำบลข้าวเรียง อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนจตุรมิตรวิทยาการ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนชุมแพศึกษา อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ระดับปริญญาตรี (ค.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาอังกฤษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย (แผนกประถม) เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

