

การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

นางสาวปิยะนุช แยมปราศัย



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2556

Internal Supervision of School Administrators in Ban Bueng 2
Cluster Schools under the Office of Chon Buri Primary
Education Service Area 1

Miss. Piyanut Yamprasai



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


2013


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต บ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ชื่อและนามสกุล	นางสาวปิยะนุช แยมปราศัย
แขนงวิชา	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. เก็จนก เอื้อวงศ์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต
บ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ผู้ศึกษา นางสาวปิยะนุช แยมปราศัย **รหัสนักศึกษ** 2542300088
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และ (2) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประชากรผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบมาตราประมาณค่าและคำถามแบบปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยง .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ามีการปฏิบัติในระดับมากด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาครูและด้านการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ และ (2) ปัญหาที่พบในการดำเนินงานนิเทศภายใน คือ ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โรงเรียนขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการนิเทศ ด้านการพัฒนาครู ภายใต้วงมุ่มมีความแตกต่างกันทางความคิด ครูมีภาระงานมาก ไม่สามารถจัดเวลาในการรวมกลุ่มได้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ กิจกรรมในการพัฒนาวิชาชีพครูมีน้อย ครูขาดประสบการณ์ในการเขียนผลงานเชิงวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูขาดความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนน้อยและยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงและให้กำลังใจแก่ครูพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และอย่างเป็นระบบ ควรจัดระบบการสื่อสารระหว่างกลุ่มครู ควรลดภาระงานของครู ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้หลากหลายยิ่งขึ้นและส่งเสริมทักษะการเขียนผลงานเชิงวิชาการ ควรมีการให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรโดยให้ครูมีส่วนร่วม และควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

คำสำคัญ การดำเนินงานนิเทศภายใน ผู้บริหารโรงเรียน สหวิทยาเขต ประถมศึกษา

Independent Study title: Internal Supervision of School Administrators in Ban Bueng 2 Cluster Schools under the Office of Chon Buri Primary Education Service Area 1

Author: Miss Piyanut Yamprasai; **ID:** 2542300088;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Khemthong Sirisanglert; **Academic year:** 2013

Abstract

The objectives of this research were as follows: (1) to study the level of internal supervision operation of school administrators in Ban Bueng 2 Cluster schools under the Office of Chon Buri Primary Education Service Area 1; and (2) to study the problems and suggestions on the internal supervision operation of school administrators in Ban Bueng 2 Cluster schools under the Office of Chon Buri Primary Education Service Area 1.

The research informant population comprised 170 teachers in Ban Bueng 2 Cluster schools. The employed research instrument was a questionnaire developed by the researcher consisting of rating scale and open-ended questions with reliability coefficient of .98. Quantitative data were statistically analyzed using the percentage, mean, and standard deviation; while qualitative data were analyzed with content analysis.

Research findings showed that (1) the overall internal supervision operation of school administrators in Ban Bueng 2 Cluster schools under the Office of Chon Buri Primary Education Service Area 1 was at the high level; when individual aspects of internal supervision were considered, it was found that the operation was at the high level in the aspects of professional development, individual teacher development, action research, group development, and curriculum development, respectively; and (2) the identified problems of internal supervision operation were the following: in the aspect of individual teacher development, it was the school's lack of supervisors with expertise and experiences in supervision; in the aspect of group development, there were the problems of conflicting opinions within the group, the teachers having high workload, and the teachers could not allocate time for group activities; in the aspect of professional development, there were the problems of insufficient activities on professional development, and the teachers' lack of experience in writing up their academic work performance reports; in the aspect of curriculum development, it was the teachers' lack of understanding on curriculum development ; and in the aspect of action research, there were few research studies conducted by teachers for instructional development, and the teachers' lack of knowledge on research methodology; on the other hand, the identified suggestions were the following: the administrators should provide systematic and continuous supports, reinforcement and helps to the teachers; a communication system among groups of teachers should be provided; the teachers' workload should be reduced; more and various professional development activities should be provided including those on enhancement of the skills to produce academic work performance reports; and workshop trainings on teacher participated curriculum development and on action research should be organized.

Keywords: Internal supervision, School administrator, Cluster school, Prathom Suksa

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด ตลอดมา จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ กรรมการสอบที่กรุณาให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ อาจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว ผศ.ดร.สุวรรณี ยะหะกร และ นางศรีพิน สงวนวงษ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ ดร.วสันต์ นาวาเหนียว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นายสุเทพ แสงธรรม ประธานสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 และคณะครูทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

คุณประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอมอบเป็นกุศลตอบแทนคุณบิดา มารดา ครู - อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ประสบการณ์ทุกท่าน รวมทั้งผู้มีส่วนร่วมในการทำการศึกษากันทุกคน

ปิยะนุช แยมปราศัย

ตุลาคม 2556

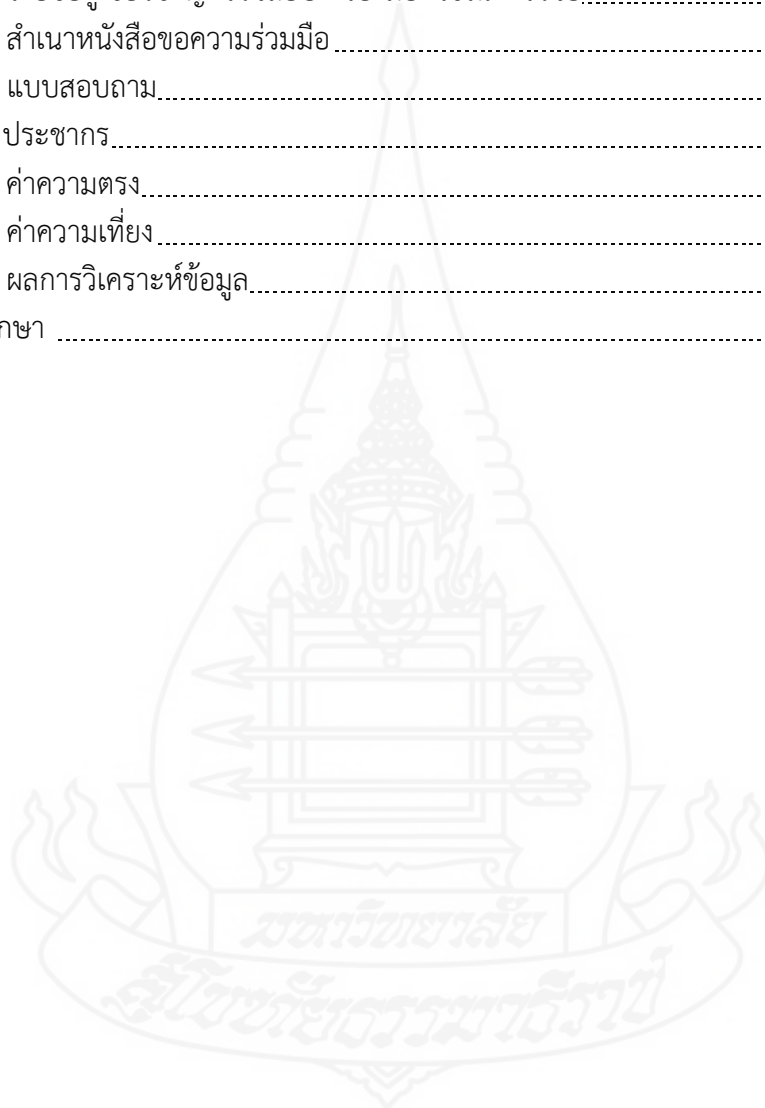


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	6
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากร	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน	47
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายใน	53
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปการวิจัย	55
อภิปรายผล	58
ข้อเสนอแนะ	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	67
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือ.....	70
ค แบบสอบถาม.....	74
ง ประชากร.....	81
จ ค่าความตรง.....	83
ฉ ค่าความเที่ยง.....	86
ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
ประวัติผู้ศึกษา	97



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม	47
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล	48
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนากลุ่ม	49
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	50
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	51
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	52
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2	53



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินการการนิเทศภายในโรงเรียน	18
ภาพที่ 2.2 รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดกลีคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน	22



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการนิเทศภายในกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในมาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.3 ยังได้กำหนดให้มีการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนัก เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับและถือเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร โดยเฉพาะการนิเทศการสอนของครูเพื่อให้มีการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากการนิเทศมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง แม้ ครู อาจารย์ จะได้ใช้ความสามารถในการจัดกิจกรรมตามที่วางแผนไว้ แล้วก็ตามอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างขาดตกบกพร่อง ทำให้การสอนขาดความสมบูรณ์ได้ การนิเทศจึงเปรียบเหมือนกระจกเงาที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอนของครูและเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนาการศึกษา การสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนได้ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังเป็นการสร้างความตระหนักให้กับครูถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอนอีกด้วย นอกจากนี้ยังมุ่งให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีภายใต้ระบบการบริหารงานของโรงเรียนเพื่อควบคุมมาตรฐานและพัฒนางานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการก้าวสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษารอบที่ 3 กล่าวโดยรวมก็คือ การจัดการนิเทศการศึกษาเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู การทำงานเป็นทีมการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทั้งนี้เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด (สุรศักดิ์ ปาเฮ 2545: 25-27)

จากความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าวแล้ว จึงเห็นได้ว่าการนิเทศภายในมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้นเพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นยุทธวิธีที่ผู้บริหารควรวางแนวทางดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกลไกแมน กอร์ดอน และ

รอส- กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 299-300) ได้กล่าวถึง จุดเน้นการนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพการพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู

การดำเนินการของโรงเรียนในสหวิทยาเขต จะบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ขึ้นอยู่กับการพัฒนากระบวนการสำคัญๆ ของโรงเรียนไปพร้อมกัน ซึ่งได้แก่กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษาโดยเฉพาะกระบวนการนิเทศการศึกษานับว่ามีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษาเป็นหลักของการจัดกิจกรรมบริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศต้องการความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต้องการขวัญและกำลังใจ และ ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2548 : 1)

โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นั้นถือเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีความสำคัญกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารสถานศึกษามี 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป จากผลการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนในผลสัมฤทธิ์ระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยลดลงอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจ นักเรียนส่วนใหญ่ได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ 50 (ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน Nation Test) ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายๆ ด้าน เช่น ผู้บริหารและครูยังไม่สามารถนำระบบการนิเทศภายในมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องมาด้วยการเปลี่ยนแปลงใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับหลักสูตรเท่าที่ควร ครูขาดทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยี การนิเทศจะสนับสนุนส่งเสริมช่วยให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้สนับสนุนให้ทุกโรงเรียนมีการนิเทศภายในด้านต่างๆ แล้วยังพบว่าโรงเรียนปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ประสบผลสำเร็จด้านการนิเทศภายในเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนตลอดจนกระบวนการของโรงเรียนขาดเป้าหมายที่ชัดเจน ผลการนิเทศต่อครูนั้นได้รับการพัฒนาน้อยมาก อีกทั้งขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่องเนื่อง กิจกรมการนิเทศยังไม่ตรงตามความต้องการของครู สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการศึกษาของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2555 :7-12)

การจัดการศึกษาดังกล่าว จึงควรมีกระบวนการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมและบรรลุปเป้าหมาย จึงควรมีการดำเนินกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและ ท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพตามหลักสูตร ผู้วิจัยซึ่งอยู่ในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการปฏิบัติงาน จึงมีความสนใจศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของ สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาเพื่อส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศของ กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 301) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยการดำเนินงานนิเทศภายใน 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ด้านการพัฒนาครูเป็นรายกลุ่ม ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมี ขอบเขตดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ขอบเขตของตัวแปรการศึกษาค้นคว้านี้เกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน ประกอบด้วย การพัฒนาครูเป็นรายบุคคล การพัฒนาครูเป็นรายกลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 170 คน ในปีการศึกษา 2555

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การดำเนินงานนิเทศภายใน หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมมือกันโดยใช้เทคนิควิธีการและกิจกรรมการนิเทศแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน ประกอบด้วยการดำเนินงาน 5 ด้านดังนี้

5.1.1 ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้นิเทศให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคลให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้การสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ วิธีการที่หลากหลายได้แก่ การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนสอนเพื่อน การสาธิตการสอน และการให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้คำแนะนำ จัดหาทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการสอนและการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือในการประเมินผู้เรียน การให้คำปรึกษาและการช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการการสอน

5.1.2 ด้านการพัฒนากลุ่ม หมายถึง ผู้บริหารให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ทำงานเป็นกลุ่มให้แก่ครู เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในกลุ่มในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี สามารถร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่ม มอบหมายงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและประเมินประสิทธิผลของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

5.1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดให้มีโครงการพัฒนาครูระยะยาว ดำเนินการพัฒนาครูและประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตระหนักในคุณค่าของตนเองและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู

5.1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนิเทศให้ครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน ตลอดจนการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร เกณฑ์การประเมินผลการใช้หลักสูตร กำกับให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ จัดสรรทรัพยากรให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

5.1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม

จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัย โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

5.2 สหวิทยาเขตบ้านบึง หมายถึง การแบ่งเขตการบริการทางการศึกษาในอำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 เขต คือ สหวิทยาเขตบ้านบึง 1 และ สหวิทยาเขตบ้านบึง 2

5.3 โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 18 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียน วัดหนองน้ำเขียว โรงเรียนบ้านมาบลำบิต โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เขี้ยววิทยาคุณ) โรงเรียนบ้านตาลดำโรงเรียนบ้านหมื่นจิต โรงเรียนบ้านโสม โรงเรียนวัดหนองชันจันทนาราม โรงเรียนชุมชนบ้านหัวกุ่มแจ โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน โรงเรียนบ้านบึงกระโดน โรงเรียนบ้านเนินโมก โรงเรียนบ้านป่าแดง (ไชยอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านป่ายุบ (บุนกิตประชานุเคราะห์) โรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว โรงเรียนวัดคลองใหญ่ โรงเรียนบ้านหนองปรือ โรงเรียนบ้านมาบคล้า โรงเรียนวัดอรุณรังสี

5.4 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

5.5 ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

6. ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ ดังนี้

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนานโยบายในการกำหนดทิศทางและวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.2 ผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.3 ผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 มีสารสนเทศสำหรับนำไปพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ประเภทของการนิเทศ
 - 1.3 ภารกิจการนิเทศภายในโรงเรียน
2. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1.1 ความหมายการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลายาวนาน รูปแบบ กระบวนการและวิธีการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย จากลักษณะที่เป็นการตรวจ สั่งการมาเป็นลักษณะการร่วมมือ การแนะนำ ช่วยเหลือ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาความสามารถและพฤติกรรมของตนเองซึ่งมีนักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้หลายลักษณะแตกต่างกันไปตามวิวัฒนาการด้านการศึกษา จุดมุ่งหมายและแนวทางการจัดการศึกษาในสมัยนั้นๆ ซึ่งจะนำเสนอพอเป็นสังเขปดังต่อไปนี้

สเปียร์ (Spears,1967, p.16 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548: 14) ให้ทัศนะไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ เป็นกระบวนการกระตุ้นความก้าวหน้าของครูและมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูเพื่อให้ครูช่วยเหลือตนเองได้

กู๊ด (Good,1973 : 374) ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายาม ทุกชนิดของฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศแนะนำครูหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอนหรือการให้การศึกษาทำให้เกิดความเจริญงอกงามทางด้านวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู ช่วยเหลือและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษาช่วยเหลือและปรับปรุงเนื้อหาและการสอน ช่วยเหลือและปรับปรุงการประเมินผลการเรียน

โกลด์แฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer & Others, 1980, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548 : 15) กล่าวว่า เป็นลักษณะงานมอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครูหรือครูแนะแนวในโรงเรียนให้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการสอนมาใช้ โดยเน้นถึงทักษะการติดต่อสื่อสาร การนิเทศได้พยายามที่จะช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

ฮาริส (Harris, 1985, 10-11) การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่บุคคลในโรงเรียนกระทำต่อบุคลากร หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินงาน หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียนมุ่งให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลในด้านการสอนเป็นสำคัญ

กลิคแมน (Glickman, 1990) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศ หมายถึงหน้าที่ของโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน ให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครูในการพัฒนาหลักสูตรการให้บริการทางวิชาการ การพัฒนากลุ่ม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พรทิพย์ เตียวพานิชย์กิจ (2539: 10) ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษาหมายถึง “เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจ สามารถพัฒนาตนเองและสามารถปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา”

กิติมา ปรีดีติลล (2541: 262) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำ และทำให้เกิดความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามจุดหมายที่วางไว้

เยาวพา เตชะคุปต์ (2542: 86) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับการนิเทศเกิดการ พัฒนา มีผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ซารี มณีศรี (2542: 15) ได้นิยามความหมายของการนิเทศว่า เป็นการมองรอบด้าน เข้าใจปัญหาหรือโครงสร้างของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ทั้งหมด ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจะต้องเป็นคน “ไต่เต้า” มิใช่ “จู่ดี” คือต้องเป็นผู้มีประสบการณ์เรียนรู้จากงานเล็ก ๆ ไปจนถึงงานใหญ่ที่มีความ สลับซับซ้อนคลุกคลีกับปัญหา เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544: 66) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า งานนิเทศเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร การนิเทศไม่ใช่งานที่จะคอยจับผิดในการสอนของครู – อาจารย์ หากจะต้องเป็นงานที่อาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในทุกฝ่าย ในการดำเนินการสร้างแนะนำ และปรับปรุงคุณภาพของการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546: 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา คือ การช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนให้สามารถพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและหลักสูตร

จากความหมายกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ โดยการ

ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาสนับสนุน
แนะนำซึ่งกันและกันในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของครูให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2 ประเภทของการนิเทศ

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศ ผู้บริหาร
สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยทั่วไป
จะกล่าวถึงใน 2 ลักษณะ คือ การนิเทศภายใน และการนิเทศภายนอก

1.2.1 การนิเทศภายนอก

ชาลี มณีศรี (2538: 60) การนิเทศภายนอกได้แก่ การนิเทศที่รับจากหน่วย
ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกโรงเรียน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543: 19) ได้ให้ความหมายของ การนิเทศ
ภายนอก หมายถึง การนิเทศโดยบุคลากรภายนอกของหน่วยงานนั้น ๆ ผู้นิเทศ จะกำหนดเป้าหมาย
จุดประสงค์ และแผนการนิเทศ รวมทั้งประสานแผนการนิเทศร่วมกับผู้ปฏิบัติงานโดยมีจุดมุ่งหมาย
ของการนิเทศ คือ การตรวจสอบนโยบายและการบริหารงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนา
บุคลากร การติดตามประเมินผล ฯลฯ การนิเทศภายนอกจะทำได้เป็นครั้งคราว ไม่สามารถนิเทศได้
บ่อยครั้งหรือทันทีที่เกิดปัญหา และไม่สามารถนิเทศได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุกกิจกรรม และทุก
กลุ่มเป้าหมายได้

1.2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน

1) ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547:179) ได้ให้
ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา
ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้
เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา
งานของสถานศึกษานั้นๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2541: 9) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในหมายถึง
กระบวนการที่เป็นงานระหว่างบุคลากรที่การศึกษาภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการสอน
ของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้นและตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชาลี มณีศรี (2542: 200 – 201) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง
การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการการ
ทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

นิเวศน์ คิทยา (2542: 8) กล่าวไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง
การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหาร กับครูในโรงเรียนในอันที่จะแก้ไข พัฒนา การทำงานของครู ให้มี
ประสิทธิภาพและส่งผล ต่อคุณภาพของผู้เรียน

อำรุง จันทวานิช (2548 :16) กล่าวถึงการนิเทศภายในว่าเป็น
กระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยบริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครู
ชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ ครูแกนนำ ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ

ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษา
นั้นๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545) สรุปไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การ
ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้น ในการปรับปรุงแก้ไข
พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ที่นักวิชาการศึกษาหรือ
ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ความหมายที่ได้อาจคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันบ้าง
ตามความเชื่อตามแนวคิดของแต่ละบุคคล ซึ่งเมื่อนำมาผนวกเข้าด้วยกัน พอสรุปได้ว่า การนิเทศ
ภายในโรงเรียนหมายถึง กิจกรรมและกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 และ
บุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมมือกันโดยใช้เทคนิควิธีการและกิจกรรมการนิเทศแบบต่างๆ เพื่อพัฒนา
คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน

2) ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับ ทั้งนี้เพราะเมื่อเวลา
เปลี่ยนไปสภาพแวดล้อมต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติย่อมหมุนเวียน
เปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามา
มีบทบาทในการดำเนินงาน ความจำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้
บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นภาระรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ
ผู้บริหารสามารถใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาหรือความต้องการนั้นได้

ชาลี มณีศรี (2542: 201 – 202) กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการ
จัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็นคือ การนิเทศไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มี
คุณภาพประการแรกอาศัยการนิเทศจากภายนอกเมื่อขยายโรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอก
ทำไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูดีมีใช้ผู้สอนดี มีความรู้ ประพฤติดี
เท่านั้นหาก แต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรโรงเรียน ไม่หวังพึ่ง ไม่รอคอย
พัฒนานิเทศกันเอง

3. การช่วยเหลือกันและกัน การนิเทศเพื่อให้พัฒนาตนเอง โดยการ
ประสาน การนิเทศภายนอกและภายใน นิเทศให้โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและ
เป็นระบบส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยร่วม

4. ปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน
การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก จะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้อย่าง
รวดเร็วยิ่งขึ้น

5. การยอมรับ บุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องให้ผู้อื่นยอมรับ
แม้ในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงค่า คุณลักษณะด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม
ความประพฤติเป็นแบบอย่าง เป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศ
ภายใน

6. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550: 4) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในว่าการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้ได้กล่าวเอาไว้ว่า “การนิเทศภายในคือหัวใจของโรงเรียน” โรงเรียนเป็นองค์การที่มีคณะบุคคลทำงานเป็นกลุ่มโดยมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพนักเรียน การช่วยเหลือแนะนำครูในสิ่งที่ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ จึงเป็นแนวทางทางเลือกที่ดีที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรมองข้าม กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จึงเป็นขั้นตอนที่โรงเรียนควรนำมาปรับใช้ได้ตามศักยภาพ

จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะหลีกเลี่ยงละเลยการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนไม่ได้ เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนมุ่งเน้นในการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน มีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เต็มศักยภาพโดยมีจุดเน้นให้นักเรียนมีความสามารถทางความคิด สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักศึกษาวิเคราะห์ ค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ปัญหาได้ทันโลกทันเหตุการณ์ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ มีคุณธรรม จริยธรรม ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนแปลงโดยเปลี่ยนแปลงทั้งแนวคิดและการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยเปลี่ยนพฤติกรรมในการบอกความรู้ให้นักเรียนมาเป็นการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้จักคิด รักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูต้องตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง สามารถคิดเองและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ การพัฒนาวิชาชีพครูไปให้ถึงจุดนั้นตามแนวปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นไปที่การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง

ปัจจุบันภารกิจที่สำคัญของโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือการดำเนินการให้มีการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้าน เต็มตามวัย และตามศักยภาพ บุคลากรสำคัญที่จะเป็นผู้ปฏิบัติการหลักนี้ให้บรรลุผลคือครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรวมพลังของครูที่มีให้สามารถปฏิบัติการกิจของตนคือการสอนจนประสบความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน ในขณะเดียวกัน ก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอและตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการนิเทศภายในโรงเรียนโดยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครูและการพัฒนาครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2541: 2)

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบันซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนจะต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

3) จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียน

นักวิชาการกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการ
นิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 180-181)

1. เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545
 2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
 3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
 4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการในวิชาชีพ
 5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน
 6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 20) ได้กล่าวว่าความมุ่งหมายของการนิเทศภายในมี ดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอนเพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน
 - 1.2 การนิเทศการสอนช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านการสอน
 - 1.3 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน
 - 2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพของนักเรียน
 - 2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน
4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

4) หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

หลักการของการนิเทศการศึกษานั้นมาจากความคิด ความเชื่อของการศึกษาที่มีต่อการนิเทศการศึกษาฮอยและฟอร์ลิส และปีช และไรน์ฮาร์ทซ ได้กล่าวถึงสมมติฐานต่อ

การพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นฐานคิดสำคัญต่อการพัฒนาเป็นหลักการของการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

ฮอยและฟอร์ลิส (Hoy and Forsyth, 1986: 3) (อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์ 2555 : 1- 68)กล่าวว่า การที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีสมมติฐานต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนี้

1. บุคคลที่เป็นหัวใจของการพัฒนาการเรียนการสอนได้คือครู
2. ครูต้องการอิสรภาพที่จะพัฒนาการเรียนการสอนตามแบบฉบับของตนเอง
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทางสังคม รวมทั้งการจัดให้มีการกระตุ้นทางปัญญาและทางวิชาชีพ
4. แบบแผนการนิเทศที่ยึดติดตายตัว และการใช้การบีบบังคับจะไม่ทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาการสอน
5. การพัฒนาการสอนมักจะประสบความสำเร็จในสถานการณ์การทำงานแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ไม่ใช่การแสดงออกว่าเหนือกว่า และเป็นการสนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้และมีการทดลอง

บีช และไรน์ฮาร์ทซ (Beach and Reinhartz, 2000: 9) (อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์ 2555 : 1- 68) ได้กล่าวถึงสมมติฐานสำคัญที่ใช้เป็นหลักการในการดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสมมติฐานเหล่านี้ต้องมาจากพื้นฐานที่ที่กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศว่าต้องเป็นบุคคลที่มีความใจกว้าง ไม่มีท่าทีคุกคามผู้อื่น มีความน่าไว้วางใจ และสามารถมีสัมพันธภาพแบบเสริมพลังใจซึ่งกันและกันระหว่างครูและผู้นิเทศซึ่งทำให้เกิดความองงามด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย การนิเทศจึงเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต สมมติฐานที่บีชและไรน์ฮาร์ทซ นำเสนอไว้ประกอบด้วย

1. ครูสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนโดยการปรับพฤติกรรมของตนเอง
2. การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับพฤติกรรมของตนเองต้องมาจากภายในตัวครูเองมากกว่าการถูกบังคับจากผู้อื่น
3. พฤติกรรมสอนของครูจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์และระบุได้อย่างชัดเจนโดยผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันอย่างไม่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกตอย่างเป็นระบบ
4. ผู้นิเทศสามารถให้มุมมองที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้โดยใช้การสอนแนวการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเอื้ออำนวย และการสังเกตห้องเรียน
5. เมื่อได้สารสนเทศที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ครูจะเป็นผู้ริบบทบาทสำคัญในการกำหนดสิ่งที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง
6. คุณภาพการปฏิบัติงานของครูและผู้นิเทศจะสูงขึ้น เมื่อสัมพันธภาพของครูและผู้นิเทศมีลักษณะของความเป็นเพื่อนและอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความร่วมมือ การเคารพและความมั่นใจซึ่งกันและกัน

ในส่วนของหลักการการนิเทศ เซอร์จิโอแวนนี และสตาร์แรทท์ (Sergiovanni and Starratt 1983: 29-30) (อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์ 2555 : 1- 68) กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการโดยทั่วไป รวมทั้งจัดให้มีความพร้อมทางวัตถุต่างๆ
2. การนิเทศการศึกษาและการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด
3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา วิทยาศาสตร์ และความเป็นประชาธิปไตย
4. การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้อาจใช้วิธีการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลการผลิต
5. การนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือ และจัดให้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องเป็นวิชาชีพ

นอกจากนี้ เยาวภา เดชะคุปต์ (2542: 134-135) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ผู้เกี่ยวข้องน่าจะยึดเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งสรุปได้เป็นข้อๆ ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบและมีส่วนร่วมรับรู้ ต่อความก้าวหน้าของครูในโรงเรียนที่มีผลต่อเนื่องจากโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องทำงานร่วมกันและใช้วิธีการประชาธิปไตยกับการดำเนินงานกล่าวคือ มีความเคารพในเหตุผลซึ่งกันและกันเป็นความร่วมมือร่วมใจและใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์
3. โรงเรียนต้องเริ่มต้นด้วยการรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงเสียก่อนแล้วจึงกำหนดแผนหรือแนวทางในการแก้ปัญหานั้นๆ
4. โรงเรียนมุ่งเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนไม่ใช่การจับผิดจึงต้องพยายามให้ บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและดำเนินงานให้เป็นไปตามอุดมการณ์ดังกล่าว
5. บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับความจริงในแง่ที่ว่าไม่มีใครจะมีความสามารถหรือ เชี่ยวชาญไปทุกเรื่อง
6. โรงเรียนมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์

อำรุง จันทวานิช (2548: 16) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาใช้หลักการดังนี้

1. หลักการปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้

2. หลักการปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้าง ยอมรับผลประเมินของตน ยอมรับในเหตุผล และปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

3. หลักการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความพิเศษของครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

4. หลักการปฏิบัติกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิดร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม

5. หลักการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบมีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิดเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา

6. หลักการปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 227) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติ ขณะทำการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยทางด้านวิชาการจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานจะต้องมีหลักยึดในการทำงาน หลักการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1. การนิเทศควรจัดให้มีการบริหารงานเป็นระบบและมีการวางแผน การดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการ มีส่วนร่วมในการทำงาน คือมีความเป็นประชาธิปไตยเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการทำงานและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึกรักภูมิใจในอาชีพเป็นอาชีพที่จะต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถที่จะพัฒนาได้

จากความคิดเห็นของนักการศึกษาดังกล่าว พอสรุปหลักการนิเทศภายในที่สำคัญได้ว่าเป็นหลักการที่สามารถจะนำไปใช้ในการดำเนินการนิเทศของผู้นิเทศ เป็นแนวทางในการปฏิบัติการณ์นิเทศการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญคือหลักของการมุ่งประโยชน์เพื่อการพัฒนาครูเป็นสำคัญ หลักแห่งความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู หลักของการสร้างสัมพันธภาพบนความเท่าเทียมและการยอมรับซึ่งกันและกัน หลักของความเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง และหลักของความยืดหยุ่นให้อิสระในการพัฒนาดตนเอง

5) กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพราะกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติงานอันประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา การวางแผนการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล ดังนั้น หากผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ปฏิบัติตามกระบวนการทุกขั้นตอนแล้ว จะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 4) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนว่ามีขั้นตอนกระบวนการดังนี้ คือ

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วนำมาพิจารณาข้อมูลที่แสดงสภาพปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของงานถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลแสดงความสำเร็จของงาน หรือดีกว่า หรือสูงกว่าแสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มี แต่จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่แสดงสภาพความสำเร็จของงานหรือด้อยกว่า ก็แสดงว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขการประเมินความต้องการจำเป็นดำเนินการได้ดังนี้

- 1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
- 1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน
- 1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.4 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.7 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ
- 1.8 พิจารณาเปรียบเทียบ สารสนเทศแสดงสภาพปัจจุบันกับ

ความสำเร็จของงานหรือสภาพปลายทาง โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

1.9 เขียนสภาพความจำเป็นที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเรียงลำดับความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมินและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นสำเร็จ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและการประเมินแนวทางทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาอย่างเหมาะสมทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ จุดที่จะพัฒนาอาจพิจารณาในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ
- 2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
- 2.4 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา

นักเรียน ฯลฯ

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาเป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้มีการเป็นไปได้ หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุดโดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- 3.1 รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.2 พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.3 พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
- 3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะบรรลุความต้องการ

4. การลงมือปฏิบัติเป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ
- 4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนการดำเนินการ
- 4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
- 4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน
- 4.6 ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของผู้

ปฏิบัติ

- 4.7 ผู้ปฏิบัติงาน จัดทำปฏิทินงานและประมาณปฏิทินปฏิบัติงานกับ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- 4.8 ผู้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ตามปฏิทิน

ปฏิบัติงาน

- 4.9 ผู้ปฏิบัติงานรายงานความก้าวหน้า และผลการปฏิบัติงานต่อ

หน่วยงานต้นสังกัด

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขเป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศผลที่ได้รับระหว่างการดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ

ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของงาน หากพบว่าไม่เป็นไปตามความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น

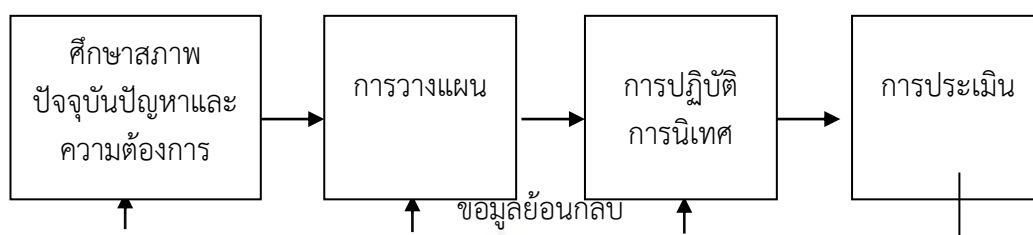
แฮร์ริส (Harris, 1985) แบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) **การประเมินสภาพการทำงาน (assessing)** เป็นการศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นอยู่เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดการเปลี่ยนแปลง มีขั้นตอนย่อย ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสภาพการณ์ต่างๆ 2) การสังเกตปรากฏการณ์รอบตัวโดยละเอียด 3) การทบทวนเพื่อตรวจสอบปรากฏการณ์รอบตัว และ 4) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน
- 2) **การจัดลำดับความสำคัญของงาน (prioritizing)** เป็นการกำหนดความสำคัญของงาน โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมาย 2) กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ 3) กำหนดทางเลือก และ 4) จัดลำดับความสำคัญของงาน
- 3) **การออกแบบวิธีการทำงาน (designing)** เป็นการจัดระบบวางแผนการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ 2) การนำ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ 3) เตรียมการต่างๆ ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน 4) จัดระบบการทำงาน และ 5) การกำหนดแผนในการทำงาน
- 4) **การจัดสรรทรัพยากร (allocating resources)** เป็นการกำหนดทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดทรัพยากรตามความต้องการของหน่วยงานต่างๆ 2) จัดสรรทรัพยากรให้หน่วยงานต่างๆ 3) กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับจุดมุ่งหมายเฉพาะ และ 4) มอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงาน
- 5) **การประสานงาน (coordinating)** เป็นกระบวนการประสานการใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณวัสดุอุปกรณ์และประสานแผนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) ประสานการทำงานของฝ่ายต่างๆ 2) สร้างความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงาน 3) ปรับการทำงานส่วนต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและ 4) ประสานแผนโดยกำหนดเวลาการทำงานแต่ละช่วงให้ชัดเจน
- 6) **การอำนวยการ (directing)** เป็นการทำให้เกิดสภาพที่เหมาะสมในการดำเนินการตามแผนงานให้มากที่สุดโดยดำเนินการ ดังนี้ 1) แต่งตั้งบุคลากร 2) กำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติในการทำงาน 3) แนะนำการปฏิบัติงาน และ 4) ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ
- ขั้นที่ 2 การวางแผน
- ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการณ์นิเทศ
- ขั้นที่ 4 การประเมินผล

โดยการนำเสนอรูปภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการ การนิเทศภายในโรงเรียน

1. ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ
 - 1.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เช่น
 - 1.1.1 อัตราการเกณฑ์เด็กเข้าเรียน
 - 1.1.2 อัตราการมาเรียน ขาดเรียน
 - 1.1.3 ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของครู
 - 1.1.4 ข้อมูลวิทยากรท้องถิ่น แหล่งวิชาการในท้องถิ่น
 - 1.1.5 ข้อมูลการผลิตสื่อและการใช้สื่อของครู
 - 1.2 ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา เช่น
 - 1.2.1 อัตราการเลื่อนชั้นเรียน ชำชั้น
 - 1.2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน แยกเป็นรายชั้นเรียน
 - 1.2.3 ผลการประเมินคุณลักษณะของนักเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา
 - 1.2.4 ผลการประเมินเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา
 - 1.2.5 ข้อมูลด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน
 - 1.3 การสำรวจและประเมินพฤติกรรมความต้องการของครูในด้านต่างๆ
 - 1.3.1 การเตรียมการสอน
 - 1.3.2 การวางแผนการสอน
 - 1.3.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 1.3.4 การใช้สื่อการเรียนการสอน
 - 1.3.5 การจัดบรรยากาศการเรียน
 - 1.3.6 การวัดผล ประเมินผล การเรียนการสอน
 - 1.3.7 การสอนซ่อมเสริม
 - 1.4 การจัดลำดับและความสำคัญของปัญหา โดยนำข้อมูล 1.1, 1.2, 1.3 มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ
 - 1.5 การวิเคราะห์สาเหตุ ทำได้โดยนำผลการจัดเรียงลำดับและความสำคัญของปัญหา จากข้อ 1.4 มาหามาตรฐาน และคุณค่าของข้อมูล

2. ขั้นที่ 2 การวางแผน เป็นขั้นตอนที่จะนำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมา
รวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งมีสาระสำคัญ
ดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการและเหตุผล
- 2.2 วัตถุประสงค์
- 2.3 เป้าหมาย
- 2.4 แผนการดำเนินการ
 - 2.4.1 กิจกรรมสำคัญ
 - 2.4.2 ปฏิทินปฏิบัติงาน
- 2.5 ทรัพยากรที่ต้องการ
- 2.6 การประเมินผล
- 2.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3. ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดใน
โครงการนิเทศภายในโรงเรียนโดยผู้นิเทศต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ เครื่องมือ นิเทศ
ไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้นิเทศควรดำเนินการดังนี้

3.1 เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ควรจัดให้มีการประชุมคณะปฏิบัติงาน
เพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผลและ
การสรุปสาระนิเทศ

3.2 ปฏิบัติการนิเทศ การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศ
ภายในโรงเรียน ผู้นิเทศไม่ควรละเลยเกี่ยวกับการเสริมแรง ให้กำลังใจ รับทราบปัญหาและความ
ต้องการของผู้รับการนิเทศและนำเอาปัญหามาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

4. ขั้นที่ 4 การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับ
วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีข้อบ่งชี้ที่ต้องประเมิน ดังนี้

- 4.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 4.2 ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ
- 4.3 ประเมินกระบวนการนิเทศภายใน
- 4.4 สรุปผลรวมการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ในโอกาสต่อไป

สำหรับกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศนั้น Harris (1963 : 78) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการ
นิเทศไว้ดังนี้

1. การระดมพลังสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมการประชุมอย่างหนึ่งซึ่งเป็น
การรวมเอากำลังความคิด ระดมสมองร่วมกัน บุคคลที่เข้าประชุมควรเป็นผู้มีความรู้และใจกว้าง
พอที่จะรับฟังความรู้ความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ลักษณะของกลุ่มที่ประชุมควรเป็นกลุ่มหลัก
(ประมาณ 5-15 คน) คุณภาพของความคิดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของกลุ่ม ความคิดจะต้อง
ได้รับการพิจารณาร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการยอมรับของกลุ่มหรือไม่ก็ตามแต่จะไม่มี การตัดสินว่าถูกหรือ

ผิด วิธีการประชุมแบบนี้จะได้ประสบการณ์มาก เพราะเป็นการประชุมลึกลงไปในเรื่องใด เรื่องหนึ่งแต่สิ่งที่จะเกิดขึ้นคือผู้เข้าร่วมประชุมจะได้รับความรู้จากการประชุม

2. การประชุมกลุ่ม 6-6 (Buzz session) เป็นการประชุมอีกแบบหนึ่งที่ไม่มีการพิถีพิถันมากนัก แต่เดิมกำหนดว่าเป็นกลุ่มละ 6 คน ใน 6 นาที แต่ปัจจุบันนี้การจัดการประชุมแบบนี้แล้วแต่ปริมาณที่เข้าร่วมกลุ่มแต่ไม่ควรเป็นกลุ่มใหญ่มาก เวลาที่ใช้ก็ขึ้นอยู่กับผู้เข้าร่วมประชุมเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูดโดยไม่มีจำกัด ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่จุดมุ่งหมายสำคัญคือต้องการให้ทุกคนในกลุ่มได้มีการปะทะสังสรรค์กันมากที่สุด การประชุมอาจมีการจัดประธาน เลขา สำหรับดำเนินการหรือไม่ก็ได้ วิธีการนี้ได้ประสบการณ์มากกว่าการระดมสมอง ทั้งนี้เนื่องจากว่าไม่มีการจำกัดใครพูดเรื่องอะไรก็ได้จึงทำให้ได้ประสบการณ์กว้างขึ้นแต่การประชุมแบบนี้จะไม่มีการตัดสินใจว่าความคิดใครถูกใครผิดเช่นเดียวกับการระดมพลังสมอง

3. คณะกรรมการ (Committee) เป็นการทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เรื่องใดเรื่องหนึ่งและวัตถุประสงค์นี้มีใช้เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กิจกรรมของคณะกรรมการอาจนำไปใช้ในกรณีที่มีการตัดสินใจหรือร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยอาศัย ความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญตัวอย่าง เช่น การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดทำโครงการ การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นต้น

4. การสาธิต (Demonstration) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำเหตุการณ์ที่จัดเรียงลำดับไว้แล้วมาเสนอต่อกลุ่มผู้สังเกตการสาธิตโดยธรรมชาติจะเน้นในด้านการปฏิบัติ กลุ่มผู้สังเกตจะเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็ก ก็ได้แต่เมื่อพิจารณาเวลาและการเตรียมการสาธิตแล้วน่าจะใช้กับกลุ่มที่มีขนาดใหญ่พอสมควร การปฏิบัติการสาธิตจะต้องมีการวางแผน ทดลอง และเตรียมอุปกรณ์ไว้ล่วงหน้า

5. การทดลองปฏิบัติจริง (Directed practice) เป็นกิจกรรมรายบุคคลซึ่งจะต้องทำการทดลองภายใต้การดูแลแนะนำของผู้รู้ เช่น การทดลองฉายภาพยนตร์

6. การอภิปราย (Discussion) เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มขนาดเล็กคล้ายกับการประชุมกลุ่ม แต่ใช้เวลายาวนานกว่า ผู้เป็นประธานพูดเป็นส่วนใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ แยกแยะและขบคิดปัญหาาร่วมกัน

7. การจัดนิทรรศการ (Exhibition) มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจ ใช้ได้ดีสำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ บางครั้งการจัดนิทรรศการอาจใช้เป็นเครื่องมือประกอบการประชุมก็ได้

8. การจัดทำทัศนศึกษา (Field - trip) จุดประสงค์เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจอาจใช้กับกลุ่มขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ได้ การไปทัศนศึกษาจะต้องศึกษาวิธีดำเนินการ เช่น ยานพาหนะ ระยะทาง งบประมาณ เมื่อกลับมาแล้วต้องมีการรายงานผล

9. ภาพยนตร์ โทรทัศน์ (Film or Television presentation) เป็นกิจกรรมประเภทให้ความรู้ใช้ได้ทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็ก เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการเป็นอุปกรณ์ที่มีค่ามากควรใช้ให้คุ้มค่า

10. ประสบการณ์ตรง (Firsthand experience) เป็นกิจกรรมรายบุคคลเป็นการปฏิบัติโดยตรง เป็นเรื่องการกระทำ เช่น นิสิตแพทย์ฝึกงาน เป็นต้น

11. การเยียวยาเป็นกลุ่ม (Group therapy) เป็นกิจกรรมการปฏิบัติเพื่อช่วยแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ความรู้สึกของครูให้เปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี ผู้ถูกเยียวยาจะได้รับประสบการณ์สูงมาก ใช้กับกลุ่มขนาดเล็ก
12. การสัมภาษณ์แบบมีรูปแบบ (Structured interview) มีจุดประสงค์เพื่อเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นการสัมภาษณ์ที่มีระบบ มีการเตรียมแบบฟอร์มคำถามไว้ล่วงหน้า
13. การสัมภาษณ์เฉพาะจุด (Focused interview) การสัมภาษณ์แบบนี้มีรูปแบบและระบบน้อยกว่าการสัมภาษณ์แบบมีรูปแบบ จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการสัมภาษณ์จะเน้นเฉพาะจุดที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีประสบการณ์และเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล
14. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-directed interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ต้องมีแนวทางการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติให้ดีขึ้น การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับว่าผู้สัมภาษณ์ มีปัญหาความสนใจและข้อข้องใจอย่างไรบ้าง มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ผู้สัมภาษณ์พยายามหาช่องทางกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามให้ได้มากที่สุด
15. การเยี่ยมเยียนกัน (Intervisitation) จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติ ขนาดกลุ่มเป็นรายบุคคล เช่น การสังเกตการสอน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
16. การทดลองปฏิบัติการ (Laboratory) เป็นประสบการณ์ตรง มุ่งส่งเสริมทักษะเฉพาะเรื่อง ก่อนปฏิบัติจริงต้องทดลองก่อนเพื่อดูว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอันใด มีประโยชน์ ในการเร้าความสนใจแก่ผู้เรียน
17. การบรรยาย (Lecture) เป็นกิจกรรมที่เก่าแก่มาก เน้นหนักทางด้านทฤษฎีโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ ใช้ได้กับกลุ่มขนาดใหญ่
18. การประชุม (Meeting) เป็นรูปแบบทางการ จะต้องมีการเตรียมระเบียบวาระการประชุม มีแบบฟอร์มที่ถูกต้องและมีเลขานุการจดบันทึกการประชุม
19. การสังเกต (Observation) จะต้องมีการวางแผนที่แน่นอน นำผลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์หิวจรณ์เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน
20. การประชุมกลุ่ม (Panel) มี 2 ลักษณะ คือ
 - 20.1 การอภิปรายเป็นคณะ มีผู้อภิปราย 4-8 คน ส่วนคนฟังไม่มีโอกาสซักถาม
 - 20.2 การอภิปรายทั่วไป คล้ายกับลักษณะแรกแต่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามการประชุมกลุ่มแบบ Panel นี้ ใช้สำหรับการให้ข้อมูล การเร้าความสนใจ และให้ข่าวสารที่เป็นจริง มีคุณค่าอย่างยิ่งในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด
21. การอ่าน มีคุณค่าโดยตรงต่อการศึกษาหาความรู้ ช่วยให้การอภิปรายการประชุม และการสัมภาษณ์ได้ผลดียิ่งขึ้น ตลอดจนได้ความรู้เกี่ยวกับข่าวสารและความเคลื่อนไหว
22. บทบาทสมมติ (Role playing) มี 2 แบบ คือ
 - 22.1 Psychodrama เป็นการบำบัดทางจิตวิทยา โดยให้ผู้รับการบำบัดรักษาแสดงบทบาทสมมติ

22.2 Sociodrama เปิดโอกาสให้สมาชิกของกลุ่มแสดงบทบาทสมมติของตนเองที่มีส่วนรับผิดชอบในอนาคตประสิทธิภาพของบทบาทสมมติ ขึ้นอยู่กับบทบาทสมมติที่แสดงนั้นแบบเนียนและสมจริงเพียงใด

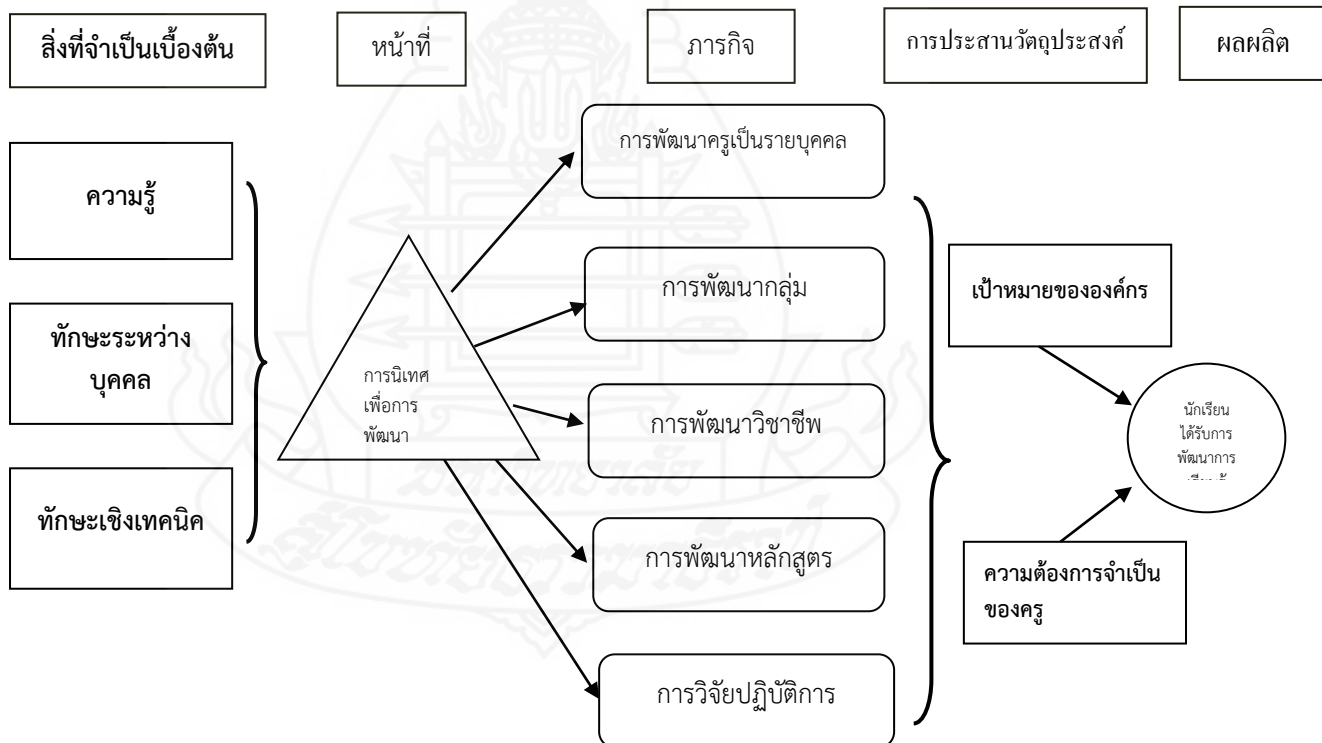
23. การสังคม (Social) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คนเกิดความเข้าใจกันมากขึ้น เป็นองค์การแบบอรูปนัย ส่งผลไปช่วยการทำงานทางอ้อม

24. การบันทึกเสียง (Tape recording) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางการฟังให้กับผู้เรียน กิจกรรมนี้ใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น เช่น การอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น

25. การทดสอบ (Testing) เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลและประเมินผล เมื่อได้ผลจากการทดสอบแล้ว นำมาพิจารณาหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น

26. การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยการศึกษาค้นคว้าแล้วเขียนเป็นบทความทางการศึกษาหรือเอกสารประกอบการสอน ถือเป็นส่งเสริมให้ผู้เขียนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ส่วนหนึ่ง

1.3 ภารกิจงานนิเทศภายในโรงเรียน



ภาพที่ 2.1 รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการเพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามแนวคิดกลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน

กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross Gardon 2009) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการพัฒนา

คุณภาพผู้เรียน โดยกล่าวถึงภารกิจของการนิเทศ 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาครูเป็นรายบุคคล (direct assistance) การพัฒนากลุ่ม (group development) การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) และการวิจัยปฏิบัติการ (action research) อย่างไรก็ตาม การที่ผู้นิเทศจะปฏิบัติตามภารกิจ 5 ประการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ผู้นิเทศจะต้องมีสิ่งจำเป็นเบื้องต้น (prerequisites) ได้แก่ ความรู้ ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะเชิงเทคนิค เพื่อการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ซึ่งโดยการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวจะช่วยให้ครูได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและความต้องการของครู การที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีสิ่งจำเป็นเบื้องต้นคือ ความรู้และทักษะพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความรู้ ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของครูและสถานศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู และหลักการในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ รวมทั้งแนวปฏิบัติในการนิเทศซึ่งเป็นทางเลือกใหม่ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน 2) ทักษะระหว่างบุคคล ผู้นิเทศต้องเข้าใจว่าพฤติกรรมการทำงานของตนจะส่งผลกระทบต่อครูผู้รับการนิเทศ ทักษะนี้จะสามารถนำมาใช้เพื่อการสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพเชิงบวกระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 3) ทักษะเชิงเทคนิค ได้แก่ ทักษะในการสังเกต การวางแผน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาการเรียนการสอน ความรู้และทักษะพื้นฐานดังกล่าวเป็นองค์ประกอบของการนิเทศ ซึ่งจะเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในส่วนของภารกิจการนิเทศ กลlickแมนได้กล่าวไว้ว่า ภารกิจของการนิเทศการศึกษา มี 5 ประการ คือ

1. การพัฒนาครูเป็นรายบุคคล (Direct Assistance to Teachers)

กลlickแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 301) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลเป็นการให้ความช่วยเหลือครู เพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์ อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ ความห่วงใย ช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลเพื่อให้ครู ได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีดังนี้

1.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดกลlickแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน หมายถึง การดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้ สำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน โดยการปรับปรุงพฤติกรรมสอนของครูในชั้นเรียนจากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 301-306) ได้แก่

ขั้นที่ 1 ประชุมครูก่อนการสังเกต

ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่างๆ ก่อนที่จะสังเกตการสอนของครูเพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน เช่น เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต ความต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษวิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกตและกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังการสังเกต

ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน

ขั้นนี้จะเป็นช่วงเวลาที่ต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรกผู้สังเกตจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น นับความถี่ของตัวแปรด้านต่างๆ พิจารณาตัวชี้ทางกายภาพ ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ การพรรณนาแบบเปิดกว้าง การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมาย

หลังจากการสังเกตการสอนและได้ข้อมูลของครูมาแล้ว ผู้สังเกตจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้ แล้วจำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้นรวมทั้งค้นหาตัวชี้วัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้นเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสังเกต

การประชุมครูภายหลังการสังเกต เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้นเพื่อนำผลไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอนต่อไป ผู้สังเกตควรเลือกใช้รูปแบบการนิเทศ ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4

การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้ รับจากขั้นตอนทั้งสี่จะเป็นการใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวนรูปแบบรวมทั้งกระบวนการตั้งแต่การประชุมครั้งแรก ไปจนถึงการประชุมครั้ง หลังสุด ว่ามีสิ่งใดบกพร่องและต้องการแก้ไขในจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังสิ้นสุดการประชุมในชั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วันและควรเป็นการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้น ควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้นๆกะทัดรัดและได้ใจความ

1.2 การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching)

กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 308-311) ได้เสนอรูปแบบการให้ความช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อนจากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ของคนเราแตกต่างกันแต่คนเราจะสามารถเรียนรู้ ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่นซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบ การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนได้การนิเทศแบบเพื่อน เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอน 2 คนหรือมากกว่าได้ มาทำงานร่วมกันเพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษา ซึ่งกันและกันเป็นผู้ควบคุมเป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุม และตรวจสอบเป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นทีมศึกษา เป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาสื่อ การสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

1.3 การให้ความช่วยเหลืออื่นๆ (Other Forms of Direct Assistance)

กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 311-312) ได้ เสนอรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอื่นๆ อีก 6 รูปแบบ ดังนี้

1. การสาธิตการสอน โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญสาธิตเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ

2. การเข้าไปร่วมสอนด้วย โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญช่วยซึ่งกันและกันในการวางแผนการสอนดำเนินการสอน และประเมินผลการสอน

3. การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆให้ โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน

4. การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

5. การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้การเคารพนับถือเป็นผู้ที่ให้เกียรติยกย่องครูมีความจริงใจที่จะร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากครูกับผู้ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด

6. การเฝ้าติดตาม หัวใจของการเฝ้าติดตามคิดการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศในโรงเรียนการเฝ้าติดตามเป็นการช่วยเหลือโดยตรง อาจได้มาจากการที่มอบหมายให้ ครูที่ให้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ การสาธิตการสอน การสอนร่วมกันและอื่นๆ การสื่อสารที่ดีของครูการสังเกตการณ์สอนที่มีคุณภาพ การให้ข้อมูลป้อนกลับหลังนิเทศการสอน และการร่วมอภิปรายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนภายใต้การดำเนินการนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถทำให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้ที่เข้าถึงได้ง่าย มีการประเมินการทำงานของกลุ่มแบบกัลยาณมิตรจัดตารางเวลาการพบปะเพื่อปรึกษาหารือได้เหมาะสมไม่สร้างภาระงานเพิ่มให้ครู การช่วยเหลือครู โดยตรงควรแยกจากการประเมินผลการสอนเพื่อให้ครูเกิดความไว้วางใจเชื่อมั่นที่จะร่วมกิจกรรม ยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในรูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 314)

การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญของการดำเนินการคือ 1) การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ 2) เข้าไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ 3) สรุปลผลการช่วยเหลือและวางแผนที่จะประชุมตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู 4) การประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู 5) ประชุมสรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูทุกขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของกระบวนการ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความหมายของการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคลให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอน ใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกตการสอน การให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยอาศัยการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนสอนเพื่อน การสาธิตการสอน และการให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้คำแนะนำ และจัดหาด้านทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการสอนและการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือในการประเมินผู้เรียน การให้คำปรึกษาและการช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการการสอน

2. การพัฒนาโดยกลุ่ม (Group Development)

กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 321-323) ได้เสนอบทบาทของผู้นิเทศในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษาโดยผู้นิเทศจะต้อง

พิจารณาบทบาทต่างๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ได้ แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใดมีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่มผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและเน้นบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้ว และบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนที่ต้องปฏิบัติกลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่าบทบาทใดบ้างยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (Glickman 2007: 322-323)

อย่างไรก็ดีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มย่อมมีโอกาสเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ผลงานวิจัยของ จอห์นสัน และบัตตัน (Johnson & Button 1998: 54) ได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมักจะมี ความขัดแย้งเกิดขึ้นสูงมาก กลุ่มหนึ่ง อาจจะมีการตัดสินใจอย่างฉลาดเกิดขึ้นเมื่อได้รับข้อมูลหรือแนวคิดมากมาย ซึ่งข้อมูลและแนวคิดเหล่านี้จะนำมาใช้ตลอดเวลาที่มีความขัดแย้ง ดังนั้นผู้นำกลุ่มควรที่จะกระตุ้นให้มีการแก้ไขความขัดแย้งทุกครั้งความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเสียหายเสมอไป เราอาจใช้ความขัดแย้งนี้เป็นแนวทางให้ สมาชิกภายในกลุ่มมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรากำลังอภิปรายกันอยู่ก็ได้

การทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญการที่จะสร้างหรือพัฒนา กลุ่ม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิก จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 101) ได้ระบุว่าการทำงานของกลุ่มประกอบด้วย การจัดการ 3 ประการ คือ

1. การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกันเพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกันเนื่องจาก การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนในการใช้วิธีการระดมสมองโดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมงานอย่างมีความสุขการทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับวัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน

ในการพัฒนาทีมงานผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ ที่องค์กรต้องการโดยสนับสนุนให้ สมาชิกทุกคนในองค์กรได้คิดใหม่ ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญคือ ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสังคมสภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายชีวิตของตน ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้ มีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง การพัฒนาวิธีคิดทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงาน ครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกันร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รวมทั้งร่วมกันหาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ที่สำคัญคือครูทุกคนต้องได้รับการสนับสนุนให้ถ่ายโยงและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความคิดความกลมเกลียว ความฉลาดเกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ประสิทธิผลที่เกิดคือทำให้สมาชิกทุกคนมี วิธีคิดอย่างเป็นระบบมีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบวิธีคิดและวิธีการถ่ายทอดนี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบย่อยขององค์กร ลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกช่วยให้โรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีประสิทธิผลสามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการสร้างวินัยในการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร การสนทนาแลกเปลี่ยน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ถ่ายโยงประสบการณ์ซึ่งกันทำให้ทีมงานมีเอกภาพทางความคิดและการปฏิบัติรวมทั้งการสร้างวินัยในการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างกิจกรรม ในการเรียนรู้ให้แก่ครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างศักยภาพในการสืบค้นหาความรู้ของทีมงาน สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างสรรค์งานให้เป็นเอกภาพของทีม (Senge et al. 1994: 6 -7)

การพัฒนากลุ่มได้ กล่าวถึงความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการช่วยพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยเน้นบทบาทของผู้เทศในการแก้ปัญหาพฤติกรรมกลุ่ม การจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในกลุ่มการแก้ปัญหาความขัดแย้งการเตรียมการประชุมประเด็นที่จะบ่งบอกถึงความเป็นมืออาชีพของกลุ่มก็คือสมาชิกทุกคนในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดีภายใต้การควบคุมบริหารจัดการของผู้นำกลุ่มที่มีคุณภาพและสุดท้ายกลุ่มก็จะสามารถพัฒนายกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

สรุปได้ ว่าการพัฒนาทีมหมายถึง ผู้บริหารให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ทำงานเป็นกลุ่มให้แก่ครู เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในกลุ่มในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี สามารถร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่ม มอบหมายงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและประเมินประสิทธิผลของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

3. การพัฒนาวิชาชีพ (professional development)

กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 351-368) ได้เสนอแนวความคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ส่งผลไปสู่ให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาวิชาชีพ จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครู เพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรมการได้รับข้อมูลการพิจารณาถึง ผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้นสิ่งที่ควร พิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาวิชาชีพ มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
2. มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
3. หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน
7. การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
8. ฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา เช่น การสาธิตการทดลอง และการให้ข้อมูล

ย้อนกลับระหว่างการฝึกปฏิบัติ

9. การทดลองกระตุ้นให้แรงเสริม
10. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ
11. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

หลักการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการในการพัฒนาครูในการพัฒนาวิชาชีพ

(Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 351-368) มีดังนี้

1. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) ในระดับเบื้องต้นจะไม่มีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการสอนควรเน้นการให้ข้อมูลการสาธิตและการปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ และขั้นตอนสุดท้ายของการประชุมปฏิบัติการควรเน้นให้มีความเข้าใจต่อประเด็นสำคัญที่จะได้รับ

2. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะจากผู้สังเกตและเพื่อนร่วมงานโดยเริ่มด้วยการอธิบายและสาธิตเพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆในการปรับปรุงการสอน

3. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับคิดสร้างสรรค์ได้ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลองการปรับปรุงการระดมสมอง และการแก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับการพัฒนาวิชาชีพ เป็นเป้าหมายสำหรับครูและผู้นำเพื่อเป็นการฟื้นฟูครู และเพื่อการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน ต้องมีการดำเนินงานใน 2 ระดับ ระดับแรก ครูรายบุคคลควรมีโอกาสได้เรียนรู้ ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการค้นหาความเป็นตัวตนของพวกเขาทั้งหลายและเพื่อเป้าหมายการประกอบอาชีพผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ระดับสอง ครูเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียนและขององค์กรตำบล ควรมีการกำหนดร่วมกันในการเรียนรู้และทักษะดำเนินการ ความรู้ และโปรแกรมนี้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพต้องมุ่งเน้นด้านความ

ต้องการและด้านความวิตกกังวลของครูความสำเร็จของงานวิจัยโปรแกรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพได้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมการวางแผนในระยะยาวปัญหา อุปสรรคของสมัยการประชุม การสูญเสียเวลา การทดลองและภาวะเสี่ยง การสนับสนุน การบริหารและการจัดการกิจกรรมกลุ่มเล็กๆ การมองเห็นผลสะท้อนกลับการสาธิตและการทดลอง การฝึกสอน และผู้นำมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพิจารณาสำหรับเฉพาะบุคคล และกลุ่มที่มีลักษณะพิเศษสามารถช่วยให้การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้มีส่วนร่วมได้ตรงตามประเด็นมากยิ่งขึ้นครูได้ผ่านการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3 ระยะ ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการบูรณาการ, และ ด้านความประณีต การพิจารณานอตและสลัก (Nuts-and-Bolts) เมื่อผู้พูดรายงาน ครูมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก และมีการจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และมีการประเมินผลการพิจารณานอตและสลักสามารถเพิ่มความสะดวกสบาย และความเอาใจใส่ให้กับครูמןเป็นเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเข้าใจที่ว่าการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นเวลาแห่งการสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ของครูเพื่อสร้างความเข้าใจที่ว่าการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นการใช้จ่ายเวลาดีๆ ไปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาวิชาชีพภาพของครูเป็นดั่งตัวแทนมากกว่าที่จะเป็นแรงผลักดันสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง (Glickman; Gordon; & Ross- Gordon. 2007: 368)

กลิคแมน ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมดังกล่าวต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย จุดมุ่งหมายปลายทางที่สำคัญที่สุดคือ เป็นการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลไปสู่นักเรียน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครูแต่ละคนมีวิธีการ เทคนิค หลากหลายที่สามารถนำมาใช้ พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ ที่จะให้บริการแก่ครู ได้แก่ การสังเกตและการฟัง การใช้ข้อมูลที่ได้บันทึกไว้อย่างเป็นทางการ การใช้ดุลยพินิจจากบุคคลที่เป็นกลาง การใช้แบบสำรวจปลายเปิด การใช้แบบตรวจสอบและจัดลำดับรายการที่ให้ไว้ และการใช้เทคนิคเดลฟาย ในการใช้วิธีการเทคนิคดังกล่าวเมื่อได้มีการ ตรวจสอบและจัดลำดับสำคัญแล้ว ควรมีการค้นหาปัญหาอย่างจริงจังทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และชัดเจนก่อนปฏิบัติการจะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการพัฒนาวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพคุณสมบัติส่วนตัวและมีความรู้ ความเข้าใจในงานครู ประกอบด้วย ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ความเข้าใจในตัวนักเรียน ความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการ วิธีสอน รูปแบบการสอนต่างๆ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูมีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์มีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 84)

ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพนั้นครูต้องมีคุณสมบัติคือเข้าใจนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงานครูมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม จัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล จัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้แบบเน้นปฏิสัมพันธ์ จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในการพัฒนาวิชาชีพครู (Sergiovanni; 1998: 23-24) ให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ สำรองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญการจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพมีความหมายต่อครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพจะต้องสอดคล้องตามความต้องการและระดับความสามารถของครู จะต้องมีการวางแผนระยะยาวเป็นการปฏิบัติงานกลุ่มย่อย มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการทำกิจกรรมต่างๆ หากพิจารณาลักษณะของบุคคลและกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมและการจัดเตรียมการพัฒนาวิชาชีพครูในด้านต่างๆ ให้พร้อมช่วยเสริมให้การพัฒนาวิชาชีพมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดให้มีโครงการพัฒนาครูระยะยาว ดำเนินการพัฒนาครูและประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตระหนักในคุณค่าของตนเองและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู

4. การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)

หลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน หมายถึง เนื้อหาของการสอนคู่มือการสอน หนังสือและอุปกรณ์การสอน ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องมีลักษณะ (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2007: 11) ดังนี้

1. เป็นชุดคือลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้
2. มีความต่อเนื่องคือความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์
3. มีขอบเขตคือกรอบของประสบการณ์การเรียนรู้
4. มีความสมดุลคือระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่อง

อย่างเหมาะสมรูปแบบของหลักสูตรมี 3 รูปแบบ (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 388-389) ดังนี้

1) รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริงหรือทักษะที่สำคัญ ญของขอบเขตเนื้อหาแต่ละวัน วัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

2) รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในการเรียนรู้เนื้อหาหลักที่กำหนดขึ้นผู้จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรแบบนี้จะพิจารณา

องค์ประกอบในหลายๆ ด้านของการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมการอ่าน การเขียน การฟัง และการสร้างสรรค์ แล้วบูรณาการความรู้ หลายด้านนั้นเข้าไว้เป็นประเด็นเดียวกันรูปแบบของหลักสูตรนี้จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับกิจกรรมสหสาขาวิชา ได้แก่ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ

3) รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนและอาจกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยเปิดกว้างให้ สามารถใช้สื่อกิจกรรมวิธีการได้เองเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน จะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครู

การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ ครูผู้สอน จะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติเท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง หลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอด กิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาลักษณะนี้เรียกว่าการพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไขปรับปรุงวิชาที่สอน ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มพัฒนาที่ถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดเอารูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน กลุ่มนี้จะพิจารณานักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใดการเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้จะเรียกว่าการพัฒนาแบบ สร้างสรรค์ (Creative) นอกจากนี้ กลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 390-391) ยังกล่าวว่า ครูจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรมี 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ – บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารหรือหน่วยเหนือมักใช้ตำรา หนังสือคู่มือและกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำ

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมหรือเนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรอยู่เสมอและคำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน นักเรียน ผู้ปกครองทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 สร้างสรรค์ ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมติฐาน และหาวิธีการแก้ปัญหา และมักทดลองเพื่อหาคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักจะมีมนุษย์สัมพันธ์และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดี จะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจปรับปรุงหลักสูตรในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้ ตรงเป้าหมายและความต้องการของชุมชน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2546: 317- 319) ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนรวม 7 ภารกิจดังนี้

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา
สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

ในการใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ
ส่วนร่วมในการพัฒนา และการปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีอิสระ ผู้นิเทศ
สามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ 1) รูปแบบ ของหลักสูตร-วัตถุประสงค์เชิง
พฤติกรรม การเชื่อมโยงความคิดรวบยอด และการเน้นผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น 2) แหล่งการพัฒนาที่
เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่นๆ ในระดับเขตการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาล รวมทั้ง
สำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือแบบเรียนออกมา 3) ระดับการมีส่วนร่วมของครูกับหลักสูตรในแต่ละ
ประเภท

สรุปได้ว่า ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้
ความเข้าใจและสามารถนิเทศให้ครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ
หลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน ตลอดจนการจัดทำคู่มือการใช้
หลักสูตร เกณฑ์การประเมินผลการใช้หลักสูตร กำกับให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ จัดสรรทรัพยากรให้
เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่เน้น
กระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมี
ประสิทธิภาพสูงสุดเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงการ
พัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ
(Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 405-420) ดังนี้

1. ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการวิธีการ
รวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ประเมินผลวิเคราะห์แปลผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์
5. สรุปอภิปรายผล

การวิจัยเชิงปฏิบัติการได้มีผู้กล่าวถึงไว้ หลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอพอสังเขป
ดังนี้

ไพจิตร สดวกการ (2545: 4) ได้กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการในการแก้ไข
ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้
ได้สาเหตุของปัญหาแล้วหาวิธีแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึกและวิเคราะห์
หรือสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู และ

พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

สมบัติ บุญประคม (2545: 35) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้กระบวนการปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติ โดยใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือการวางแผน การลงมือทำจริงการสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ปัญหาได้จริงหรือสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างไร มีระบบเชื่อถือได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู และเขียนรายงานสั้นๆ มีความสมบูรณ์ในตัวเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547: 4)

ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยเล็กๆ ใช้ระยะเวลาสั้นๆไม่เพิ่มภาระให้แก่ครูมากสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งประโยชน์ของการวิจัยมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547: 5 – 23)

1. นักเรียนและการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบน่าเชื่อถือ
 2. ส่งเสริมให้ครูส่วนใหญ่พัฒนาทักษะการทำวิจัย และเป็นฐานสู่การทำวิจัยขั้นสูงหรือเป็นครู นักวิจัยต่อไป
 3. ครูมีผลงานวิชาการที่ชัดเจน ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ
 4. ครูมีระบบและวิธีการทำงานอย่างครุมืออาชีพเหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพ
- ขั้นสูง
5. ส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความเชื่อมั่นได้สูง

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยเป็นประเด็นที่กำหนดแสดงความต้องการคำตอบหรือคำอธิบาย หรือหาข้อสรุป โดยใช้กระบวนการวิจัยทั้งนี้ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยจะกำหนดจากปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานหรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางานได้ ซึ่งถ้าเป็นข้อความที่เขียนในลักษณะคำถามอาจเรียกว่าคำถามวิจัย เช่น มีแนวทางใดที่จะช่วยแก้ไขให้นักเรียนเขียนตัวหนังสือได้ถูกต้องมี ลายมือสวยงาม

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีการวิจัยหรือวิธีหาคำตอบหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน การกำหนดวิธีการวิจัยเป็นขั้นตอนของการวางแผนดำเนินการวิจัยถ้ากำหนดวิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาวิจัยครอบคลุมและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพ บรรลุผลได้ง่ายและการวางแผนที่ดีจะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด

เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ถ้าวางแผนไว้ดีขั้นนี้ก็ดำเนินการได้สะดวก การดำเนินการวิจัยแบบง่ายขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นการจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้จากสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างจัดการเรียนรู้ โดยครู

บันทึกไว้ทั้งระหว่างเรียนและบันทึกหลังเรียน และจากการวัดประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนาจากการใช้นวัตกรรม

สำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้คือข้อมูลจากบันทึกหลังสอน ถ้ามีระบบการบันทึกข้อมูลหลังสอนที่ดีจะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้ ในการวิเคราะห์ สรุปต่อไปได้ดี

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบจะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมาครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หรือจัดกระทำ ให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยหรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบ

ขั้นที่ 5 การสรุปและเขียนรายงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เมื่อดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเสร็จเรียบร้อยแล้วได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบตามที่ครูกาดหวังไว้หรือไม่ก็สมควรเขียนสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบเก็บไว้ใช้ในการพัฒนางานต่อไปหรือให้ผู้อื่นได้รับทราบ การเขียนรายงานผลการวิจัยจะเป็นเอกสาร หลักฐานที่ชัดเจนว่าการศึกษาวิจัยนั้นๆ ได้ทำอะไรแล้วเกิดผลงานหรือข้อค้นพบอะไรประกอบด้วย

1. ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย (อาจเขียนในลักษณะปัญหาหรือการเรียนการสอนที่ต้องการแก้ไขหรือต้องการพัฒนา)
2. วิธีการวิจัยหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์ข้อมูลหรืออาจจะเขียนการวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกมาเป็นอีกหัวข้อหนึ่งต่างหาก
3. ผลการวิจัย หรือผลการแก้ปัญหาหรือผลการพัฒนา

จะเห็นได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเสมือนเครื่องมือและเป็นการรวมเอางานนิเทศทั้งหมด ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ ความช่วยเหลือครู โดยตรงในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาโดยกลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้นจึงสรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การที่ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัย โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

2. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 162/6 หมู่ 2 ถนนพระยาสุรเสนา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออกตามทางหลวงแผ่นดิน สายบางนา - ตราด ประมาณ 80 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 1,273 ตารางกิโลเมตร ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การ

แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวง เรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
 2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
 3. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 4. กำกับดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ดำเนินการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. พิจารณาแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและของเขตพื้นที่การศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 8. พัฒนางานด้านวิชาการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 11. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
 13. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
 15. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด
- ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีปรัชญาวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2555, หน้า 13)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรที่มุ่งขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ภายใต้ธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. เป็นองค์กรในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาคุณภาพสู่ระดับสากล
3. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานความเป็นไทย
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน
3. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

6. พัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งการปกครองเป็น 3 อำเภอ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 410,289 คน มีการกระจายความหนาแน่นของประชากรต่อตารางกิโลเมตร เฉลี่ยเท่ากับ 322 คน ดังนี้

อำเภอเมือง ประชากรกระจายอยู่ในอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 291,415 คน คิดเป็นร้อยละ 71.03 แบ่งการปกครองเป็น 18 ตำบล 107 หมู่บ้าน เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 8 แห่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง

อำเภอบ้านบึง จำนวนประชากร 96,516 คน คิดเป็นร้อยละ 23.52 แบ่งการปกครอง เป็น 8 ตำบล 52 หมู่บ้าน เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 3 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง

อำเภอหนองใหญ่ จำนวนประชากร 22,358 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 แบ่งการปกครอง เป็น 5 ตำบล 24 หมู่บ้าน เทศบาลตำบล 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกเป็น สถานศึกษาภาครัฐจำนวน 95 แห่งสถานศึกษา เอกชน จำนวน 52 แห่ง อำเภอเมืองชลบุรี ภาครัฐ จำนวน 45 โรงเรียน ภาคเอกชน จำนวน 43 โรงเรียน อำเภอบ้านบึง ภาครัฐ จำนวน 37 โรงเรียน ภาคเอกชนจำนวน 8 โรงเรียนอำเภอหนองใหญ่ ภาครัฐ จำนวน 13 โรงเรียน ภาคเอกชน จำนวน 1 โรงเรียน ได้ดำเนินการตามภารกิจเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งในระดับ ปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ บรรลุผลตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2555, หน้า 2)

ข้อมูลพื้นฐานของสหวิทยาเขต

การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาที่จำเป็นสำหรับปวงชน เพื่อให้เขามีความรู้ ความสามารถพอที่จะพัฒนาตนเองได้ต่อไปในวันข้างหน้าสามารถที่จะประกอบกรงานอาชีพ เลี้ยงตัวได้ และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กล่าวถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ในมาตรา 43 วรรคแรกว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” แปลความตามนัยแห่ง รัฐธรรมนูญ ได้ว่า

- (1) การศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีอย่างน้อยสิบสองปี
- (2) เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดให้กับทุกคน
- (3) การศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐจัดต้องมีคุณภาพ และ
- (4) รัฐต้องไม่เก็บค่าใช้จ่ายทางการศึกษาจากผู้เรียน

โดยนโยบายการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ระบุว่า มัธยมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชน ดังนั้น การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงย่อหมายถึง การศึกษาขั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งรวมกันเป็น 12 ปี เป็นอย่างน้อย หรือกล่าวได้ว่า ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐจะต้องรับผิดชอบให้ทุกคนได้เรียนอย่างทั่วถึง ต้องจัดให้มีคุณภาพและต้องจัดแบบไม่เก็บค่าใช้นั้นเอง ตามบทเฉพาะกาลในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รัฐจะต้องดำเนินการให้บรรลุผลภายในเวลา 5 ปี

แนวคิดที่มาของการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชนในรูปแบบสหวิทยาเขต คือ การพยายามเพื่อจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อสนองเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมี หลักการคือ

1. ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

2. ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียง หรือทัดเทียมกัน
3. เป็นบริการการศึกษาที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน
4. เนื่องจากรัฐมีทรัพยากรจำกัด รัฐจึงต้องคำนึงถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

ดังนั้นสหวิทยาเขต จึงเป็นรูปแบบใหม่ของการจัดการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความเชื่อมโยงของการศึกษาในระดับและประเภทต่างๆ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้บริการการศึกษาสนองต่อความต้องการได้อย่างกว้างขวางทั่วถึงและเป็นธรรม และที่สำคัญเพื่อยกระดับให้การศึกษาทั้งระบบที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน

การกำหนดสหวิทยาเขต คือ การกำหนดกรอบของขอบเขตบริการทางการศึกษา การมีกรอบพื้นที่บริการที่ชัดเจนจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนจัดการศึกษา เพื่อให้ทุกคนได้เรียนอย่างทั่วถึงกรอบพื้นที่บริการควรมีขนาดเหมาะสม ไม่เล็กหรือใหญ่เกินไปการกำหนดพื้นที่บริการที่เล็กจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการบริการจัดการมาก แต่หากพื้นที่บริการกว้างเกินไปก็จะทำให้ไม่สะดวกต่อการมาเรียนของนักเรียนและมีความยุ่งยากซับซ้อนในการบริการมาก

หนึ่งสหวิทยาเขตจึงหมายถึงหนึ่งกลุ่มของสถานศึกษาที่ต้องวางแผนจัดบริการทางการศึกษาร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายให้ ทุกคนในพื้นที่ได้มีที่เรียนได้อย่างทั่วถึงทุกคนในเขตบริการหนึ่ง หรือในกลุ่มสหวิทยาเขตหนึ่งจะมีสถานศึกษาได้หลายประเภทในเวลาเดียวกันตามความจำเป็น เช่น โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ศูนย์ฝึกอาชีพ ฯลฯ จำนวนสถานศึกษายังขึ้นอยู่กับความหนาแน่นของชุมชนด้วย หากมีประชากรมากก็ต้องมีสถานศึกษามาก เพื่อให้สามารถให้บริการทางการศึกษาในเขตบริการให้ทั่วถึงทุกคน

สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ตั้งในเขตพื้นที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยมีการกำหนดกรอบของขอบเขตบริการทางการศึกษาออกเป็น 3 ตำบล คือ

1. ตำบลหนองอิรุณ
 - 1.1 สภาพทั่วไปตำบลหนองอิรุณ มีหมู่บ้านจำนวน 12 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ 112.60 ตารางกิโลเมตร มีความหนาแน่นเฉลี่ย 85 คน/ตารางกิโลเมตร
 - 1.2 สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงเขา พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้สำหรับการปลูกพืชไร่ เช่น ไร่อ้อย มันสำปะหลัง สับปะรด และมีแหล่งชุมชนขนาดใหญ่ที่ตลาดเนินโมก ตลาดอ่างเวียน
 - 1.3 อาณาเขตทิศเหนือติดกับตำบลหมอนนาง อำเภอนนทบุรี และตำบลบ่อขวางทอง อำเภอบ่อทองทิศใต้ติดกับตำบลหนองไผ่แก้ว อำเภอบ้านบึงทิศตะวันออก ติดกับตำบลห้างสูง อำเภอนองใหญ่ ทิศตะวันตกติดกับตำบลหนองซาก อำเภอบ้านบึง
 - 1.4 โรงเรียนในเขตบริการจำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านตาลดำ โรงเรียนบ้านบึงกระโดน โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน โรงเรียนวัดคลองใหญ่ โรงเรียนวัดอรุณรังษี โรงเรียนบ้านเนินโมก โรงเรียนบ้านป่าแดง (ไชยอุปถัมภ์) โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เขี้ยววิทยาคุณ) โรงเรียนวัดหนองชันจันทนาราม

2. ตำบลหนองไผ่แก้ว

2.1 สภาพทั่วไปสภาพพื้นที่เป็นที่ราบกว้างบริเวณใกล้ภูเขาเป็นที่ราบสูงมีลำคลองไหลผ่านและเป็นเขตต้นน้ำลำธารของแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง เช่น ห้วยชุมพร ,คลองใหญ่ ,ห้วยหนองไผ่ ,ห้วยป่ายุบ เป็นต้น

2.2 สภาพภูมิอากาศ อากาศร้อนจัดในฤดูร้อน ฤดูหนาวอากาศหนาวเย็นพอประมาณฤดูฝนมีฝนตกและลมแรง

2.3 อาณาเขตทิศเหนือ ติดกับตำบลหนองอิรุณ อำเภอบ้านบึง ทิศใต้ ติดกับตำบลคลองกิว อำเภอบ้านบึง และ ตำบลหนองเสือช้าง อำเภอหนองใหญ่ ทิศตะวันออกติดกับ ตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลคลองกิว อำเภอบ้านบึง

2.4 โรงเรียนในเขตบริการจำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนบ้านหนองปรือ โรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว โรงเรียนบ้านป่ายุบ (บุนกึ่ประชาชนุเคราะห์)โรงเรียนสมคิดจิตต์วิทยา

3. ตำบลคลองกิว

3.1 สภาพทั่วไปสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเนินเขาและที่ราบสลับเนินเขามียอดเขาเป็นต้นน้ำของแหล่งน้ำธรรมชาติสภาพดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก

3.2 อาณาเขตทิศเหนือ ติดกับตำบลบ้านบึง และ ตำบลหนองซาก อำเภอบ้านบึง ทิศใต้ ติดกับตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา ทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองอิรุณ อำเภอบ้านบึง และ ตำบลหนองเสือช้าง อำเภอหนองใหญ่ทิศตะวันตกติดกับตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา

3.3 โรงเรียนในเขตบริการจำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านหัวกุญแจ โรงเรียนบ้านมาบลำบิด โรงเรียนบ้านโสม โรงเรียนบ้านมาบคล้า โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว โรงเรียนบ้านหมื่นจิต โรงเรียนกุญแจคริสเตียนวิทยา โรงเรียนจิวพลวิทยา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

นันทนา เต่าทอง (2542: 105 - 134) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของกลิคแมน ประชากรที่ใช้คือผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 ด้านโดยในส่วนของผู้บริหาร โรงเรียนดำเนินการแต่ละด้านดังนี้

การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลใช้กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

กิจกรรมการให้คำแนะนำปรึกษาที่ผู้บริหารดำเนินการมากที่สุดคือเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการส่งครูเข้ารับการอบรมรองลงมาเป็นการเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบทุกขณะ เมื่อมีปัญหาและจัดทำตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้คณะครู ได้ศึกษาค้นคว้าตามลำดับ

เรื่อง que ผู้บริหารให้คำแนะนำปรึกษามากที่สุดคือการจัดทำแผนการสอน รองลงมาเป็นการ สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ตามลำดับ

กิจกรรมการสังเกตการสอน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้สังเกตการสอน รองลงมาเป็นการประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะสังเกตการสอน สังเกตการสอนเมื่อครูพร้อมและเป็นความต้องการ ของครูนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนมาวิเคราะห์ร่วมกับครูและมีการประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะสังเกตการสอนตามลำดับ

เรื่อง que สังเกตการสอนมากที่สุดคือปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนในห้องเรียนและวิธี การที่ใช้มากที่สุดคือวิธีการสังเกตไว้ ในแบบบันทึกการสังเกตการสอน รองลงมาเป็นการประชุม ครู ก่อนสังเกตการสอน และผู้สังเกตเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการสังเกตตามลำดับ

การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการโดยส่งครู เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ รองลงมาเป็นการให้คำแนะนำการจัดทำ แฟ้มสะสมงานให้กับคณะครูและให้ครูได้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพตามลำดับ

เรื่อง que ดำเนินการมากที่สุดคือการทำให้มีผลงานของครูรองลงมาเป็นการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับการให้ความรู้และอบรมระยะสั้น

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม วิธีการที่ใช้คือการวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหา ร่วมกันทั้งกลุ่มมากที่สุด รองลงมาเป็นการดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันทั้งกลุ่มตามลำดับ

เรื่อง que พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มมากที่สุด คือจัดทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้รองลงมาเป็นการให้แสดงความความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อการตัดสินใจตามลำดับ

การพัฒนาหลักสูตร ที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรม / สัมมนา ประชุมเชิงวิชาการ รองลงมาคือให้ครูศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักสูตรและจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ

วิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้วิธีการปรับกิจกรรมการสอนมากที่สุด รองลงมาเป็นการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำสื่อการเรียนการสอนตามลำดับ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูศึกษาค้นคว้ารองลงมาเป็นการส่งครูเข้ารับการอบรมการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ

ปัญหาในการดำเนินงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงาน รองลงมาเป็นผู้รับผิดชอบขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน และขาดสื่อหรือเครื่องมือในการดำเนินงานตามลำดับ

มยุรี พรหมภักดี (2542 :118 – 126) ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ

ผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการนิเทศมีการแจ้งนโยบาย และจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน การแต่งตั้งคณะกรรมการโดยการคัดเลือกและนำหลัก ประชาธิปไตยมาใช้ในการดำเนินงานการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการโดยวิธีวิเคราะห์ ศึกษาการประเมินความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศทั้งในระดับโรงเรียนและระดับ หมวดวิชาเพื่อกำหนดกรอบแผนงานนโยบายและโครงการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการ นิเทศ การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสื่อและ วิธีกรนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศการกำกับติดตามตลอดจนการควบคุมคุณภาพของ งาน ประการที่สอง ปัญหาในการดำเนินงานการนิเทศภายใน พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ ในการนิเทศการศึกษาความสนใจในเรื่องการนิเทศการศึกษามีน้อยครูไม่มีเวลาเพียงพอ และมีงาน รับผิดชอบมากปฏิบัติงานไม่จริงจังคณะกรรมการนิเทศภายในไม่ได้รับการยอมรับจากครู การ ดำเนินงานการนิเทศยังขาดเอกสารสื่อและอุปกรณ์

กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548: 105) ได้ทำการศึกษากิจการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียน ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การ ปฏิบัติงาน นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียง ตามลำดับคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนากลุ่มด้านการ ฝึกอบรมครู ประจําการและด้านช่วยเหลือครูโดยตรง สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครทั้งโดยรวมจําแนกตามระดับและรายด้านมีความสมบูรณ์อยู่ในระดับมากเรียง ตามลำดับคือระดับสถาบันระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการและเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกมิติเรียงตามลำดับ ลำดับแรกคือ การกำหนดเป้าหมาย และลำดับสุดท้าย คือการ ใช้นวัตกรรมทางการศึกษา 2. การปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพ องค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ศรีสุดา แสงพันธ์ (2550: 72 - 73) ศึกษาผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อน ช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัยผลของการวิจัยพบว่า คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ถึงระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 3 หลัง ได้รับการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมี ต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสูงขึ้นอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อแยกประเมินคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ ครูผู้สอนระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ถึงระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 3 ในด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ของเด็กปฐมวัย ด้านรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของเด็กปฐมวัยด้านการประเมินพัฒนาการและ การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยและด้านบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่มีความสุขพบว่า โดยภาพรวมมี การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก่อนระหว่างและหลังได้รับ การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนของแต่ละช่วงมี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

นภาพร งามล่อ (2552:40) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศการศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชน เขตบางกอกน้อย ผลการวิจัยสรุปว่า การ ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขต

บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการดำเนินการมากเป็นอันดับ 1 คือ ด้านงานหลักสูตรและการนำไปใช้ รองลงมา ด้านงานประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านงานการจัดการเรียนการสอน ด้านงานวัดผลและประเมินผลตามลำดับ และมีการดำเนินการมากด้านงานวัสดุ ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนเป็นอันดับสุดท้าย

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มูรานกิ (Murangi. 1996: 2547-A) อ้างถึงใน มนตรี สิริทัตสุนทร. 2550: 56; ได้ทำการ วิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและการยอมรับในการ นิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับในการนิเทศการสอนของครูมีการยอมรับน้อย ครูไม่ได้ รับการนิเทศ ครูขาดโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการ พัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอนครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

ทีระฮาน (Tilahun. 1983 : 2168 - A) อ้างถึงใน ประมวล องค์กรการ. 2540 : 53, อ้างจาก

ได้วิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่พึงประสงค์ของการพัฒนาประเทศ เอธิโอเปีย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู ศึกษานิเทศก์ก็ นักวิชาการผลการวิจัยพบว่า

1. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมที่ใช้ นิเทศภายในโรงเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกปฏิบัติการ การ สาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน
2. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดกิจกรรม การนิเทศภายในโรงเรียน จัดอยู่ในระดับปานกลาง
3. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การนิเทศ ใน ลักษณะความร่วมมือปฏิบัติงานนิเทศ จะก่อให้เกิดผลดีว่าการนิเทศในลักษณะที่ใช้อำนาจและการ บังคับ

โรบินสัน (Robinson, 2000) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการนิเทศแบบ คลินิกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิก ที่ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ในการดูแลและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนใน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

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

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 170 คน การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา จากประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศ ภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต บ้านบึง 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นการวัดลำดับความคิดเห็น เรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร เป็น คำถามแบบปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา การนิเทศภายใน เพื่อทำความเข้าใจด้านเนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์และออกแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์
3. เขียนข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดและจัดเรียงข้อคำถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงและเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงและความเหมาะสมของเนื้อหา โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (IOC) เป็นรายชื่ออยู่ระหว่าง .66 - 1.00
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98
7. นำแบบสอบถามมาพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นสุดท้ายก่อนนำไปใช้จริง
8. ปรับปรุงแบบสอบถามตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และนำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากประชากรต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 3.1 นำหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- 3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งและเก็บแบบสอบถามให้ประชากรด้วยตนเอง
- 3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 วิเคราะห์โดยรวมรายด้านและรายข้อ ด้วยการใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์สำหรับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของบุญชม ศรีสะอาด (2535 : 22-25) เป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายใน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การจัดหมวดหมู่ การหาค่าความถี่และร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังรายละเอียดซึ่งจะได้เสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	อายุ		
	- น้อยกว่า 25 ปี	7	4.12
	- 25 – 35 ปี	68	40.00
	- 36 – 45 ปี	66	38.82
	- มากกว่า 45 ปี	29	17.06
	รวม	170	100
2	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	139	81.76
	- สูงกว่าปริญญาตรี	31	18.24
	รวม	170	100
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	- ต่ำกว่า 5 ปี	31	18.24
	- 5 – 10 ปี	71	41.76
	- 10 ปีขึ้นไป	68	40.00
	รวม	170	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 และ 38.82 ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.76 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.76 และ 40.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม

ที่	รายการ	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล	4.12	.42	มาก
2	ด้านการพัฒนากลุ่ม	3.88	.47	มาก
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.41	.38	มาก
4	การพัฒนาหลักสูตร	3.52	.30	มาก
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.11	.33	มาก
	รวม	4.10	.25	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = .25$) และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 4.41$, $\sigma = .38$) ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ($\mu = 4.12$, $\sigma = .42$) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($\mu = 4.11$, $\sigma = .33$) ด้านการพัฒนาโดยกลุ่ม ($\mu = 3.88$, $\sigma = .47$) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 3.52$, $\sigma = .30$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล

ที่	รายการ	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้วางแผนและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	3.94	.73	มาก
2	ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน สื่อ อุปกรณ์ ในการจัด กิจกรรมที่สอดคล้องและส่งเสริมกับการเรียนการสอน	4.18	.66	มาก
3	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำครูในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	3.99	.67	มาก
4	ผู้บริหารแนะนำการใช้สื่อและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ	4.05	.78	มาก
5	ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศการสอนที่หลากหลายและ เหมาะสม	4.24	.69	มาก
6	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.53	.61	มากที่สุด
7	ผู้บริหารเข้าไปสังเกตการสอนและให้การช่วยเหลือ แนะนำครูเป็นรายบุคคล	4.03	.68	มาก
8	ผู้บริหารจัดบริการด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อใช้ในการศึกษาและการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	3.99	.73	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียนและนำ ผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.14	.82	มาก
รวม		4.12	.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขต
บ้านบึง 2 ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$,
 $\sigma = .48$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศอย่าง
ต่อเนื่อง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = .61$) ส่วนข้ออื่นๆ มีการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม
($\mu = 4.24$, $\sigma = .69$) ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน สื่อ อุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้อง
และส่งเสริมกับการเรียนการสอน ($\mu = 4.18$, $\sigma = .66$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดผลก่อนเรียน
ระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียน
การสอน ($\mu = 4.14$, $\sigma = .82$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการพัฒนากลุ่ม

ที่	รายการ	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของกลุ่ม	3.99	.72	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนตั้งเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	3.89	.71	มาก
3	ผู้บริหารให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มให้กับครู	3.92	.76	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแก้ปัญหาร่วมกันและนำไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	3.83	.75	มาก
5	ผู้บริหารติดตามผลการทำงานของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	4.10	.73	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนให้สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานกลุ่ม	3.76	.71	มาก
7	ผู้บริหารมีการแก้ไขหรือยุติปัญหาความขัดแย้งและปฏิบัติต่อครูแต่ละคนด้วยวิธีการที่ยุติธรรม	3.73	.67	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมและเสริมแรงในการทำงานเป็นกลุ่ม โดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู	3.86	.73	มาก
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเองโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม	3.71	.70	มาก
รวม		3.88	.47	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขต บ้านบึง 2 ด้านการพัฒนากลุ่ม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88, \sigma = .47$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารติดตามผลการทำงานของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.10, \sigma = .73$) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเองโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.71, \sigma = .70$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ที่	รายการ	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารสำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน	4.18	.71	มาก
2	ผู้บริหารเน้นย้ำให้ครูประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.49	.57	มาก
3	ผู้บริหารจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับวิชาชีพ	4.44	.57	มาก
4	ผู้บริหารสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในการอบรมและนิเทศครู	4.53	.58	มากที่สุด
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้หรือข่าวสารที่ได้รับจากการไปอบรม ประชุม สัมมนา ในที่ประชุมครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.44	.59	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูต้นแบบ หนึ่งแสนครูดี	4.47	.58	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู	4.29	.65	มาก
	รวม	4.41	.38	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการอบรมและนิเทศครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = .58$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเน้นย้ำให้ครูประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\mu = 4.49$, $\sigma = .57$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูต้นแบบ หนึ่งแสนครูดี ($\mu = 4.47$, $\sigma = .58$) ผู้บริหารจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับวิชาชีพ ($\mu = 4.44$, $\sigma = .57$) ตามลำดับและผู้บริหารสำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.18$, $\sigma = .71$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ที่	รายการ	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันแสวงหาข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร	3.25	.76	ปานกลาง
2	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.49	.57	ปานกลาง
3	ผู้บริหารกำกับติดตามการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน	3.39	.76	ปานกลาง
4	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	3.31	.73	ปานกลาง
5	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	3.71	.69	มาก
6	ผู้บริหารและครูร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	3.45	.54	ปานกลาง
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร	3.72	.62	มาก
8	ผู้บริหารจัดหาตำราเรียน เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมาบริการให้ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.82	.66	มาก
	รวม	3.52	.30	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขต บ้านบึง 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52, \sigma = .30$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อมี 3 ข้อ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจัดหาตำราเรียน เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมาบริการให้ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\mu = 3.82, \sigma = .66$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ($\mu = 3.72, \sigma = .62$) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 3.71, \sigma = .69$) และอีก 5 ข้อ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ที่	รายการ	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.11	.70	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม	3.98	.74	มาก
3	ผู้บริหารจัดวิทยากรมาให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องทุกปี	3.96	.73	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียน	4.51	.63	มากที่สุด
5	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4.08	.64	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษาและนำผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.05	.73	มาก
7	ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	4.13	.67	มาก
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.01	.66	มาก
9	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน	4.17	.72	มาก
รวม		4.11	.33	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = .33$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$, $\sigma = .63$) โดยข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน ($\mu = 4.17$, $\sigma = .72$) ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ($\mu = 4.13$, $\sigma = .67$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลพื้นฐาน

เกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.11, \sigma = .70$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารจัดวิทยากรมาให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องทุกปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.96, \sigma = .73$)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 นั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 170 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 107 คน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 170 คน คิดเป็นร้อยละ 62.94 ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่เนื้อหาของปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน โดยนำเสนอเป็นตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล		
ปัญหา		
1. ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศที่ถูกต้อง	15	14.01
ข้อเสนอแนะ		
1. การเสริมแรงและให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน	21	19.26
2. ให้ความช่วยเหลือครูอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอและทำอย่างเป็นระบบ	13	12.14
ด้านการพัฒนากลุ่ม		
ปัญหา		
1. ครูแต่ละคนมีภาระงานมาก	26	24.29
2. ไม่สามารถจัดเวลาในการรวมกลุ่มได้	21	19.26
3. ภายในกลุ่มมีความแตกต่างกันทางความคิด จนหาจุดร่วมไม่ได้ ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้ไม่ราบรื่น	11	10.28
ข้อเสนอแนะ		
1. ควรลดภาระงานครูลง เพื่อครูจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	30	28.03
2. ควรสร้างแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	19	17.75
3. ควรจัดระบบการสื่อสารระหว่างกลุ่มครู	11	10.28

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ		
<u>ปัญหา</u>		
1. ครูขาดความหลากหลาย กิจกรรมในการพัฒนาทางวิชาชีพครูยังน้อย	22	20.56
2. ครูขาดประสบการณ์ในการเขียนผลงานเชิงวิชาการ	18	16.82
<u>ข้อเสนอแนะ</u>		
1. ส่งเสริมทักษะการเขียนผลงานเชิงวิชาการ	23	21.49
2. ควรจัดกิจกรรมให้หลากหลายมากขึ้น	15	14.01
ด้านการพัฒนาหลักสูตร		
<u>ปัญหา</u>		
บุคลากรขาดความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร	21	19.62
<u>ข้อเสนอแนะ</u>		
ควรมีการให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	19	17.75
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ		
<u>ปัญหา</u>		
1. มีวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนน้อยไป	21	19.62
2. ครูยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย	16	14.95
<u>ข้อเสนอแนะ</u>		
ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการและเน้นการปฏิบัติจริงและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้จริง	11	10.28

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 มีรายละเอียดที่นำเสนอในบทที่ 5 ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 170 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารในสหวิทยาเขต บ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

เครื่องมือนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อ ระหว่าง .66-1.00 และได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 เท่ากับ .98

1.2.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากประชากรในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 วิเคราะห์โดยรวมรายด้านและรายข้อ ด้วยการใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายใน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การจัดหมวดหมู่ การหาค่าความถี่และร้อยละ

1.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25 – 45 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมากและมีการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาโดยกลุ่มและด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โดยภาพรวม ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการพัฒนาครู โดยภาพรวม ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวม ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในการอบรมและนิเทศครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ ผู้บริหารจัดทำตำราเรียน เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมาบริการให้ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร และ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยอีก 5 ข้อ คือ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารกำกับติดตามการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และผู้บริหารและครูร่วมกันแสวงหาข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3.1 ปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2

3.1.1 ด้านพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ได้แก่ ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศที่ถูกต้อง

3.1.2 ด้านการพัฒนากลุ่ม ได้แก่ ภายในกลุ่มมีความแตกต่างกันทางความคิด จนหาจุดร่วมไม่ได้ ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้ไม่ราบรื่น และ ครูแต่ละคนมีภาระงานมากทั้งภาระงานสอนและภาระงานอื่นนอกจากงานสอน ทำให้ไม่สามารถจัดเวลารวมกลุ่มเพื่อการนิเทศได้

3.1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ ครูขาดความหลากหลาย กิจกรรมในการพัฒนาทางวิชาชีพครูยังมีน้อย ครูขาดประสบการณ์บางด้าน เช่น การเขียนผลงานเชิงวิชาการ

3.1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ บุคลากรขาดความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร

3.1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การเลือกปัญหาที่จะนำมาวิจัย มีวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนน้อยไป และครูยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย

3.2 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2

3.2.1 ด้านพัฒนาครูเป็นรายบุคคล มีข้อเสนอให้ จัดระบบการเสริมแรงและให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอและทำอย่างเป็นระบบ

3.2.2 ด้านการพัฒนากลุ่ม มีข้อเสนอให้จัดระบบการสื่อสารระหว่างกลุ่มครู ควรสร้างแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและควรลดภาระงานครูลง เพื่อครูจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีข้อเสนอให้ จัดกิจกรรมให้หลากหลายมากขึ้น และ เน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเขียนผลงานเชิงวิชาการ

3.2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีข้อเสนอให้ จัดอบรมความรู้เชิงวิชาการและ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

3.2.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีข้อเสนอให้ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัย เชิงปฏิบัติการและเน้นการปฏิบัติจริงและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนได้จริง

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต บ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการ พัฒนาครูเป็นรายบุคคล ด้านการพัฒนาโดยกลุ่ม ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ที่มี ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นั้นอาจเป็นเพราะ ในช่วงปีพ.ศ. 2542 เป็นต้นมาได้มีการปฏิรูปการศึกษาซึ่งกระตุ้นให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อการนิเทศ มากขึ้นตลอดจนยังมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อการปฏิบัติงานนิเทศมากขึ้นซึ่ง สอดคล้องกับจินตนา เสงจันทร์ (2547 : 70) ที่ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการปฏิบัติงานนิเทศของ โรงเรียนในประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนเบิกไพร - คุ่มพยอม สบอ.บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่าการ ปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารทั้งโดยภาพรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานนิเทศทั้ง 5 ด้านที่มีบทบาทสำคัญ ต่อการ บริหารงานเกิดความสำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารเข้าใจในระบบการนิเทศมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับผลการวิจัยของพิทยากร สุนทรท้าว (2551 : 89) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่องการดำเนินการนิเทศ การศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การดำเนินงานการนิเทศ การศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 มีสภาพการดำเนินการนิเทศใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การพัฒนาครูมืออาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม และการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ที่ผลการวิจัย พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศอย่าง ต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีความ เชื่อว่าหากผู้ร่วมงานมีกำลังใจ มีการแนะนำให้ความรู้ และสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองจะทำให้เกิด การมีส่วนร่วมและส่งผลให้งานสำเร็จในภายหลังตามทฤษฎีภาวะผู้นำสามมิติของเรดดิน (2554 : 4-60) เพื่อว่าจะใช้ความสัมพันธ์นี้เป็นแนวทางช่วยเหลือหรือพัฒนาครูได้อย่างเต็มความสามารถ นั้น ก็คือการช่วยครูให้ช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการนิเทศคือ การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจ

หลักคือ การสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2541 : 53) ซึ่งสอดคล้องกับ กลิคแมน (Glickman 2007: 301) ที่กล่าวว่า การนิเทศเป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครู ช่วยเหลือตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ ปรับปรุงการ สอนรวมทั้งการให้ ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการ เรียนการสอน ด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ด้านการพัฒนากลุ่ม ที่ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากแต่มี ค่าเฉลี่ยไม่สูง ($\mu = 3.88$) ซึ่งอาจเป็นเพราะ ถึงแม้แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งหลักการ สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นประกอบด้วย กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้เรียน โดยมีเป้าหมายคือคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ใน การเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ที่มีค่าเฉลี่ยไม่สูงนั้น มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของครูทั้งด้านภาระ งานสอนและภาระงานอื่น ๆ ดังที่ปรากฏในผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งทำให้ครูไม่ สามารถจัดเวลารวมกลุ่มกันได้ จึงจำเป็นต้องจัดระบบการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามา ช่วยในการรวมกลุ่ม

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ที่ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดย ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในการอบรมและ นิเทศครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักว่าในสังคมปัจจุบันเทคโนโลยีได้ เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทุกด้าน ค่านิยมความต้องการด้านเศรษฐกิจและวัตถุ ทำให้ครูมีความ เสี่ยงที่จะมีคุณธรรม จริยธรรมเบี่ยงเบนไปผู้บริหารจึงให้ความสำคัญต่อการนิเทศครูด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ซึ่งแบบอย่างที่ดีสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมได้ดีกว่าการสั่งสอนหรือการสั่งให้ทำ และการกระทำใด ๆ ที่ขัดแย้งกับคำสอนของ ตนเองจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนัก ถึงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และครูต้องมีสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นครู นอกจากนี้จะ สอนให้นักเรียนเก่งแล้วจะต้องสอนให้ นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกัน ยุทธการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่เน้นให้ผู้บริหารต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ในการ บริหารจัดการ เพื่อให้ นำพาบุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จ ขององค์กร

ด้านการพัฒนาหลักสูตร ถึงแม้ในภาพรวมผู้บริหารจะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่มี ค่าเฉลี่ยไม่สูง ($\mu = 3.88$) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง 5 ข้อ คือ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารและ ครูร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารกำกับติดตามการดำเนินงานจัดทำ หลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน ผู้บริหาร แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมกันแสวงหา ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ได้มีการให้ความรู้และให้ครู มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและประเมินผลการใช้หลักสูตรมากเพียงพอ สอดคล้องกับปัญหาและ ข้อเสนอแนะของผลการวิจัยนี้ที่ระบุว่าบุคลากรยังขาดความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร ไม่เป็นไป

ตามที่เกชา กลั่นเพ็ง (2545: 12-13) ได้สรุป ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ว่าผู้นิเทศต้องช่วยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และการที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมใน การอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน ด้วยการจัดอบรมการจัดทำหลักสูตร ติดตามผลการดำเนินการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ และประเมินหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนอื่น ที่ผลการวิจัยเป็นดังนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าแม้ผู้บริหารจะมีความเข้าใจมากขึ้นแต่ยังไม่เพียงพอต่อการมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก ดังที่ธีระ รุญเจริญ (2550: 255) ผู้บริหารที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้นำที่มีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะทำให้ดี จำเป็นต้องมี ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดและวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนการนิเทศภายใน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรได้

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่ผลการวิจัย พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียน อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (5) และมาตรา 30 ได้ระบุถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถทำการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน จึงทำให้ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยควบคู่ไปกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูจึงมีความรู้เรื่องเทคนิคการทำวิจัยและมีความสามารถนำ กระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน ทั้งด้านความรู้ เครื่องมือและวิธีการดำเนินการทั้งนี้เพื่อให้ครูสามารถใช้การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับไพจิตร สดวกการ (2545: 4) ได้กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหาแล้วหาวิธีแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึกและวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการนิเทศภายในได้

3.1.2 สหวิทยาเขตต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่มีระบบ และต้องมีการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูก่อนจัดกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของครู และครูสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการนิเทศและพัฒนาให้ครูมีความรู้ ในวิธีการจัดการเรียนการสอนและด้านเทคนิคการสอน ที่ตรงต่อความต้องการของครู เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ และให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มากที่สุด ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้อย่างจริงจัง โดยจัดการประชุม อบรม ติดตาม และประเมินหลักสูตร ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครู จัดกิจกรรมที่คำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาแนวทางการนิเทศเกี่ยวกับการเขียนผลงานเชิงวิชาการให้กับครู และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูนำการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาเทคนิควิธีการนิเทศเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศทุกครั้ง

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 ด้านในโรงเรียนสหวิทยาเขต เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแบบต่าง ๆ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543) *คู่มือการอบรมการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น* กรุงเทพมหานคร
รำไพเพรส
- กระทรวงศึกษาธิการ (2546) *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*
กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548) “การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อ สุขภาพ
องค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” *ปริญญาานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*
- กิติมา ปรีดีติลก (2541) *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- เกชา กลิ่นเพ็ง (2545) “การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านไหมทอง สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาวิยาลัยบูรพา*
- เก็จจนก เอื้อวงศ์ (2555) “การนิเทศในสถานศึกษา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดและบริหาร
องค์การทางการศึกษา* หน้าที่ 8 หน้าที่ 1 -68 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จินตนา เสงจันทร์ (2547) “พฤติกรรมกรปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่ม
โรงเรียนเบ็ญไพโร - คุ่มพยอม สปอ.บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” *ปริญญาานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- ชารี มณีศรี (2538) *การนิเทศการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ศิลปาบรรณาการ
_____ (2542) *การนิเทศการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ศิลปาบรรณาการ
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550) *การนิเทศภายในโรงเรียน (In-School Supervision) ความหมาย
หลักการจุดมุ่งหมายขอบข่ายกระบวนการ สาธน์นิเทศการศึกษา,4(1), 22-24*
- ธีระ รุญเจริญ (2550) *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ข้าวฟ่าง
- นwor งามล่อ (2552) “การดำเนินการนิเทศการศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเอกชน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*
- นันทนา เต่าทอง (2542) “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร) กรุงเทพมหานคร
บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์*

- นิเวศน์ คิตยิว (2542) “ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาของการบริหารงานด้านวิชาการใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 9” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- บุญชม ศรีสะอาด (2535) *วิธีการทางสถิติสำหรับกรวิจัย เล่ม 2* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
สุวีริยาสาส์น
- ประมวล องค์ระการ (2540) “ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง” ปริญญานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) *การนิเทศการสอน* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
_____ (2553) *การบริหารงานวิชาการ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- พรทิพย์ เตียวพานิชย์กิจ (2539) “การติดตามการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน
ประถมศึกษาต้นแบบ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยโสธร” วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545),
19 ธันวาคม) *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 19
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554) “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี”
ปริญญาสาหรณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พิทยากร สุนทรท้าว (2551) “การดำเนินการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 2” การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ไพจิตร สดวกการ (2545) *การวิจัยในชั้นเรียน* กรุงเทพมหานคร ภาพพิมพ์
- มนตรี สิริทัตสุนทร (2550) “ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล
นครระยอง จังหวัดระยอง” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- มยุรี พรหมภักดี (2542) “ศึกษาระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเลย” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- เยาวพา เดชะคุปต์ (2542) *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย* กรุงเทพมหานคร แมค
ศรีสุดา แสงพันธ์. (2550) “ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพ การจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัย” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
(การศึกษาปฐมวัย) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- สมบัติ บุญประคม (2545) “ครูกับการวิจัยในชั้นเรียนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทางเลือกใหม่ที่ น่าสนใจ” *วารสารวิชาการ 5*(10): 35 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547 ข: 4
- สงัด อุทรานันท์ (2530) *การนิเทศการศึกษา: หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร มิตรสยาม
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546) *หลักการนิเทศการศึกษา* ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เอกสารประกอบการสอนหลักบริหารการศึกษา
- สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2541) “การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการงานวิชาการใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี” ปรินญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545) *การนิเทศภายในโรงเรียนวารสารวิชาการ, 5*(8): 25-27
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2555) *ทิศทางการพัฒนาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2555* (ออนไลน์) วันที่ค้นข้อมูล 2 พฤษภาคม 2555 เข้าถึงได้จาก <http://202.143.144.52/newchon54/newschon1/policy55.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) *การนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา* อย่างเป็นระบบ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ ศุภสภาลาดพร้าว
- _____. (2544) *การนิเทศภายใน* กรุงเทพมหานคร ศุภสภาลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) *เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง* หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- อัญชลี โพธิ์ทอง (2544) *การนิเทศการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อำรุง จันวานิช (2548) *กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพการจัด การศึกษาเอกชน* กรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- Dew, D.R. (1994). Teacher's perceptions of the role of content knowledge in the supervisory process. *Dissertation Abstracts International*, 54(8),2514-A.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : Mc Graw-Hill Books.
- Glickman, Carl D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York : Allyn and Bacon.
- Glickman, C. D.; Gordon, S.P.; & Ross-Gordon, J.M. (2007). *Supervision and Supervision and Curriculum Development*. 135-148.
- Glickman, Carl D, Gordon Stephen P. and Ross-Gordon, Jovita M. (2009). *The basic guide to supervision and instructional leadership*. 2nd ed Boston: Pearson Education.

- Harris, Ben M. (1963). *Supervision Behavior Education*. Texas: University of Texas Press.
- Harris, B.M. (1985). *Supervision behavior in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Hersey, P. K.; & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Johnson, M. J.; & Button, K. (1998). *Action research paves the way for continuous improvement*. *Journal of Staff Development*, 19, 48-51.
- Robert Gold hammer, Robert H. Anderson and Robert J. Krajewski. (1980). *Clinical supervision*. 2nd.ed., New York: Holt Rinehart and Winston p.13.
- Robinson, S. G. (2000). Teacher job satisfaction and levels of clinical supervision in elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 61(6).
- Senge. (1994). *The Fifth Discipline Field book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: McGraw – Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. อาจารย์ดร.รัตนา ดวงแก้ว ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยโขทัยธรรมมาธิราช
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณี ยะหะกร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยโขทัยธรรมมาธิราช
3. นางศรีพิน สงวนวงษ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1



ภาคผนวก ข
สำเนาหนังสือขอความร่วมมือ





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/1๙๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 เมษายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปิยะนุช แยมปราศัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทาง สาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน วิชาการ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-8285733



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/๒๒๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ ๙ มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน

ด้วย นางสาวปิยะนุช แยมปราศัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การดำเนินงาน นิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดย ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาการทำงานปกติของบุคลากร และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตาม วัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-8285733



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/๑๑๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ ๑ มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

ด้วยนางสาวปิยะนุช แยมปราศัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การดำเนินงาน นิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ข้าราชการครูใน โรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-8285733

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม





มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย บัณฑิตศึกษา

เรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน
ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
เกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนใน
สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียน

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตามสภาพที่เป็นจริงเพื่อให้การวิจัยดำเนินการ
ไปด้วยความสมบูรณ์และถูกต้อง

3. การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน
แต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จะทำการวิเคราะห์โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างและนำผลมาใช้สำหรับการวิจัย
ในครั้งนี้

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นางสาวปิยะนุช แยมปราศัย
นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 1 มีทั้งหมด 3 ข้อ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง

1. อายุ

- () น้อยกว่า 25 ปี () 25 – 35 ปี
() 36 – 45 ปี () มากกว่า 45 ปี

2. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจำนวน 42 ข้อ โปรดพิจารณาว่าข้อความในแต่ละรายการตรงกับ
ระดับการดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนของท่านเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของแต่ละ
ข้อ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ข้อ	การนิเทศงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้วางแผนและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน					
2	ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน สื่อ อุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องและส่งเสริมกับการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
4	ผู้บริหารแนะนำการใช้สื่อและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ยึดเด็กเป็นสำคัญ					
5	ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม					
6	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารเข้าไปสังเกตการสอนและให้การช่วยเหลือแนะนำครูเป็นรายบุคคล					
8	ผู้บริหารจัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อใช้ในการศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน					
10	การพัฒนากลุ่ม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของกลุ่ม					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนตั้งเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน					
12	ผู้บริหารให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มให้กับครู					
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแก้ปัญหาร่วมกันและนำไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
14	ผู้บริหารติดตามผลการทำงานของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง					
15	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนให้สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานกลุ่ม					

ข้อ	การนิเทศงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารมีการแก้ไขหรือยุติปัญหาความขัดแย้งและปฏิบัติต่อครูแต่ละคนด้วยวิธีการที่ยุติธรรม					
17	ผู้บริหารส่งเสริมและเสริมแรงในการทำงานเป็นกลุ่มโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู					
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเองโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม					
19	การพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน					
20	ผู้บริหารเน้นย้ำให้ครูประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
21	ผู้บริหารจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับวิชาชีพ					
22	ผู้บริหารสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในการอบรมและนิเทศครู					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้หรือข่าวสารที่ได้รับจากการไปอบรม ประชุม สัมมนา ในที่ประชุมครู เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูต้นแบบ หนึ่งแสนครูดี					
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู					
26	การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารและครูร่วมกันแสวงหาข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร					
27	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารกำกับติดตามการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน					
29	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตร					

ข้อ	การนิเทศงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
31	ผู้บริหารและครูร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา					
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร					
33	ผู้บริหารจัดหาตำราเรียน เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมาบริการให้ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
34	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม					
36	ผู้บริหารจัดวิทยากรมาให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องทุกปี					
37	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียน					
38	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
39	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษาและนำผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
40	ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาการเรียนการสอน					
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานวิจัย					
42	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล
2. ด้านการพัฒนากลุ่ม
3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ภาคผนวก ง
ประชากร



ตารางแสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ที่	โรงเรียน	จำนวนครู
1	โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว	11
2	โรงเรียนบ้านมาบลำบิด	10
3	โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เขี้ยววิทยาคุณ)	16
4	โรงเรียนบ้านตาลดำ	6
5	โรงเรียนบ้านหมื่นจิต	5
6	โรงเรียนบ้านโสม	7
7	โรงเรียนวัดหนองชันจันทนาราม	7
8	โรงเรียนชุมชนบ้านหัวกูดแจ	15
9	โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน	14
10	โรงเรียนบ้านบึงกระโดน	4
11	โรงเรียนบ้านเนินโมก	7
12	โรงเรียนบ้านป่าแดง (ไชยอุปถัมภ์)	13
13	โรงเรียนบ้านป่ายุบ (บุนกึประชาชนุเคราะห์)	24
14	โรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว	8
15	โรงเรียนวัดคลองใหญ่	4
16	โรงเรียนบ้านหนองปรือ	8
17	โรงเรียนบ้านมาบคล้า	5
18	โรงเรียนวัดอรุณรังษี	6
รวม		170



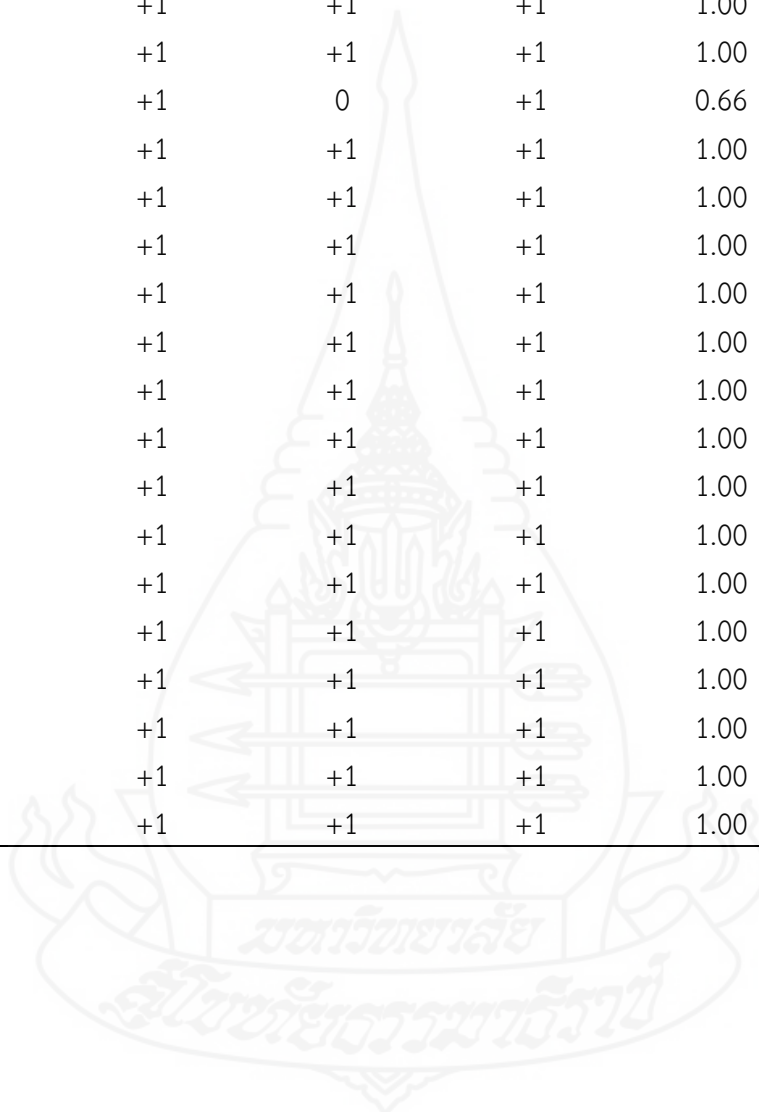
ภาคผนวก จ

ค่าความตรง

ผลการประเมินความสอดคล้องของคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
 ตารางแสดงผลการพิจารณาความสอดคล้องของคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ข้อ	ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ฉ
ค่าความเที่ยง

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3.8000	.7611	30.0
2.	A2	3.7667	.6789	30.0
3.	A3	3.3667	.7649	30.0
4.	A4	3.9000	.7589	30.0
5.	A5	3.8333	.7915	30.0
6.	A6	3.8667	.8193	30.0
7.	A7	3.8333	.7915	30.0
8.	A8	3.8333	.7915	30.0
9.	A9	3.7333	.8277	30.0
10.	B1	3.6667	.6065	30.0
11.	B2	3.8000	.8052	30.0
12.	B3	3.9000	.7589	30.0
13.	B4	3.8667	.7303	30.0
14.	B5	3.8000	.8052	30.0
15.	B6	3.9667	.7649	30.0
16.	B7	3.9667	.8087	30.0
17.	B8	4.0000	.8305	30.0
18.	B9	4.0333	.6687	30.0
19.	C1	3.8667	.6814	30.0
20.	C2	3.7333	.6397	30.0
21.	C3	3.8667	.6814	30.0
22.	C4	3.9000	.7589	30.0
23.	C5	3.9667	.7649	30.0
24.	C6	4.0000	.7878	30.0
25.	C7	3.9667	.7184	30.0
26.	D1	4.0333	.7649	30.0
27.	D2	3.9333	.8277	30.0
28.	D3	3.8333	.8339	30.0

29.	D4	3.9000	.7120	30.0
30.	D5	3.9000	.8030	30.0
31.	D6	3.6667	.7112	30.0
32.	D7	3.7000	.7497	30.0
33.	D8	3.8333	.8339	30.0
34.	E1	3.7000	.7497	30.0
35.	E2	3.8000	.8469	30.0
36.	E3	3.7667	.7739	30.0
37.	E4	3.8667	.7761	30.0
38.	E5	3.9667	.8087	30.0
39.	E6	3.9333	.6915	30.0
40.	E7	3.6667	.7112	30.0
41.	E8	3.6333	.7184	30.0
42.	E9	3.7333	.8683	30.0

*** Warning *** Determinant of matrix is zero

Statistics based on inverse matrix for scale ALPHA
are meaningless and printed as .

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 30.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.8357	3.3667	4.0333	.6667	1.1980	.0169

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.5831	.3678	.7540	.3862	2.0500	.0079

Inter-item

Covariances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.3182	.0069	.6782	.6713	98.3333	.0102

Inter-item

Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.5461	.0112	.9365	.9253	83.6314	.0243

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	157.3000	546.4931	.7109	.	.9802
A2	157.3333	549.6092	.7005	.	.9802
A3	157.7333	556.2023	.4319	.	.9809
A4	157.2000	545.6138	.7385	.	.9801
A5	157.2667	538.9609	.8920	.	.9796
A6	157.2333	539.2195	.8536	.	.9797
A7	157.2667	541.2368	.8284	.	.9798
A8	157.2667	545.0299	.7228	.	.9801
A9	157.3667	541.1368	.7933	.	.9799
B1	157.4333	555.4264	.5798	.	.9805
B2	157.3000	540.7690	.8265	.	.9798
B3	157.2000	544.1655	.7803	.	.9800
B4	157.2333	545.4264	.7742	.	.9800
B5	157.3000	545.5966	.6945	.	.9802
B6	157.1333	545.7747	.7278	.	.9801
B7	157.1333	547.5678	.6380	.	.9804
B8	157.1000	546.5069	.6483	.	.9804
B9	157.0667	559.1678	.4033	.	.9809
C1	157.2333	551.9782	.6223	.	.9804
C2	157.3667	546.9989	.8342	.	.9799
C3	157.2333	548.7368	.7257	.	.9801
C4	157.2000	544.0966	.7823	.	.9799
C5	157.1333	545.4299	.7376	.	.9801
C6	157.1000	547.2655	.6642	.	.9803

C7	157.1333	545.9816	.7706	.	.9800
D1	157.0667	543.0989	.8046	.	.9799
D2	157.1667	542.9713	.7444	.	.9801
D3	157.2667	543.8575	.7152	.	.9802
D4	157.2000	551.7517	.6013	.	.9804
D5	157.2000	540.5793	.8341	.	.9798
D6	157.4333	548.2540	.7089	.	.9802
D7	157.4000	548.8690	.6530	.	.9803
D8	157.2667	543.2368	.7315	.	.9801
E1	157.4000	543.6276	.8060	.	.9799
E2	157.3000	539.8724	.8075	.	.9799
E3	157.3333	541.5402	.8393	.	.9798
E4	157.2333	540.7368	.8597	.	.9797
E5	157.1333	544.4644	.7220	.	.9801
E6	157.1667	545.7299	.8097	.	.9799
E7	157.4333	545.6333	.7895	.	.9799
E8	157.4667	546.2575	.7622	.	.9800
E9	157.3667	544.3782	.6722	.	.9803

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 42 items

Alpha = .9806 Standardized item alpha = .9806

ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Frequency Table

Statistics

		AGE	EDU	EXP
N	Valid	170	170	170
	Missing	0	0	0

AGE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 25 ปี	7	4.12	4.12	4.12
	25 - 35 ปี	68	40.00	40.00	44.10
	36 - 45 ปี	66	38.82	38.82	82.90
	45 ปีขึ้นไป	29	17.06	17.06	100.00
	Total	170	100.00	100.00	

EDU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	139	81.76	81.76	81.76
	ปริญญาโท	31	18.24	18.24	100.00
	Total	170	100.00	100.00	

EXP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า5ปี	31	18.24	18.24	18.24
	5-10 ปี	71	41.76	41.76	60.06
	10 ปีขึ้นไป	68	40.00	40.00	100.00
	Total	170	100.00	100.00	

ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2.1 การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMA	170	3	5	4.12	.425
SUMB	170	3	5	3.88	.470
SUMC	170	3	5	4.41	.385
SUMD	170	3	4	3.52	.305
SUME	170	3	5	4.11	.334
SUMALL	170	3	5	4.10	.250
Valid N (listwise)	170				

ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	170	2	5	3.94	.739
A2	170	2	5	4.18	.665
A3	170	3	5	3.99	.670
A4	170	2	5	4.05	.786
A5	170	3	5	4.24	.693
A6	170	3	5	4.53	.617
A7	170	3	5	4.03	.683
A8	170	2	5	3.99	.734
A9	170	2	5	4.14	.825
SUMA	170	3	5	4.12	.482
Valid N (listwise)	170				

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนากลุ่ม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	170	2	5	3.99	.722
B2	170	2	5	3.89	.717
B3	170	2	5	3.92	.762
B4	170	2	5	3.83	.754
B5	170	3	5	4.10	.735
B6	170	2	5	3.76	.716
B7	170	2	5	3.73	.677
B8	170	2	5	3.86	.732
B9	170	3	5	3.71	.709
SUMB	170	3	5	3.88	.470
Valid N (listwise)	170				

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	170	3	5	4.18	.716
C2	170	3	5	4.49	.578
C3	170	3	5	4.44	.575
C4	170	2	5	4.53	.588
C5	170	2	5	4.44	.595
C6	170	3	5	4.47	.588
C7	170	3	5	4.29	.659
SUMC	170	3	5	4.41	.385
Valid N (listwise)	170				

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	170	2	5	3.25	.762
D2	170	2	5	3.49	.578
D3	170	2	5	3.39	.764
D4	170	2	5	3.31	.732
D5	170	2	5	3.71	.692
D6	170	2	4	3.45	.545
D7	170	3	5	3.72	.625
D8	170	2	5	3.82	.668
SUMD	170	3	4	3.52	.305
Valid N (listwise)	170				

ด้านที่ 5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	170	2	5	4.11	.705
E2	170	2	5	3.98	.745
E3	170	3	5	3.96	.737
E4	170	3	5	4.51	.637
E5	170	3	5	4.08	.644
E6	170	3	5	4.05	.736
E7	170	3	5	4.13	.676
E8	170	3	5	4.01	.666
E9	170	2	5	4.17	.722
SUME	170	3	5	4.11	.336
Valid N (listwise)	170				

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวปิยะนุช แยมปราศัย
วัน เดือน ปีเกิด	14 กันยายน 2523
สถานที่เกิด	อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา) สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านป่ายุบ(บ้านกีประชานุเคราะห์) จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่ง	ครู

